

HUKUKSAL BOYUTUYLA
İŞYERİ HEKİMLİĞİ



HUKUKSAL BOYUTUYLA İŞYERİ HEKİMLİĞİ



Av. Ziyet Özçelik
Av. Mustafa Güler
Dr. Hakan Giritlioğlu

Mart 2003



© Kitabın tüm hakları Türk Tabipleri Birliği'ne aittir.
Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz ve çoğaltılamaz.

ISBN 975-6984-46-5

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ MERKEZ KONSEYİ

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No:2 Kat:4 • 06570 Maltepe / ANKARA

Tel: (0 312) 231 31 79 • Faks: (0 312) 231 19 52-53

GSM: 0 533 642 26 97 • 0 533 642 26 98 • 0 542 684 46 70

e-posta: ttb@ttb.org.tr • <http://www.ttb.org.tr>

Kapak-Sayfa Düzeni

Sinan Solmaz

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	7
GİRİŞ	9
I. BÖLÜM / TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ-İŞYERİ HEKİMLİĞİ	11
1. Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimliği Uygulamaları.....	11
2. İşyeri Hekimlerinin Tabip Odaları Aracılığıyla Atanması	12
a. İşyeri Hekimleri Listesinin Oluşturulması	13
b. Tabip Odası Tarafından Çalışma Onayı Verilmesi	14
3. Tabip Odalarının Mesleki Denetim Yetkisi	16
II. BÖLÜM / HEKİM-İŞYERİ HEKİMLİĞİ	18
A. İşyeri Hekimliği	18
1. İşyeri Hekimliği	18
2. İşyeri Hekiminin Statüsü	19
3. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi	20
Çalışma Onayının Geri Alınması	21
4. İşyeri Hekimliğinin İkinci Görev Olarak Verilmesi	22
5. Çalışma Onayı Olmadan İşyeri Hekimliği Yapmanın Yaptırımını	23
6. Bildirim Yükümlülüğü	23
7. İşyeri Hekiminin Görevleri	24
8. İşyeri Hekiminin Yetkileri	25
9. SSK Yetkisi	25
Yetkinin Kapsamı ve Sonuçları	30
B. Özlük Hakları	32
1. Ücret	32
a. Ücretin Miktarı.....	32
b. İşyeri Hekiminin İşçilere Sağlanan Sosyal Hak ve	
Yardımlardan Yararlanması	33
c. Ücretin Ödenmesi	33
d. Ücret Pusulası	34
e. Bordro	34
2. İşverenin İş Kabulden Kaçınması(Temerrüdü)	34
3. Akdin Feshinde Kalan Süre Ücreti.....	35
4. Çalışma Saatleri.....	35
5. Hastalık İzninde Ücret	35
6. Yıllık Ücretli İzin.....	36

7. Zamanaşımı.....	36
8. Sosyal Güvenlik	37
9. İşyeri Hekimlerinin Sendika Üyeliği.....	38
10. İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi.....	39
C. Hizmet Akdi ve Sona Ermesi.....	41
1. İşyeri Hekimliği Sözleşmesinin Niteliği.....	41
a. Zincirleme Hizmet Akdi	41
2. Akdin Sona Ermesi	42
a. Ölüm	42
b. Tarafların Anlaşması	43
c. Sözleşme Süresinin Bitimi.....	43
3. Akdin Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesi	43
a. Süreli Fesih Bildirimi	44
Fesih Bildirim Süreleri	44
İhbar Tazminatı	45
b. Süresiz Fesih Bildirimi(Haklı Fesih)	46
Akdin İşçi Tarafından Feshi	47
Sağlık Nedenleri.....	47
Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri.....	47
Zorlayıcı Nedenler	47
Akdin İşveren Tarafından Feshi.....	48
Sağlık Nedenleri.....	48
Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri.....	48
Zorlayıcı Nedenler	49
c. Fesih Bildiriminin Yapılabileceği Süre	49
d. Tazminat	49
4. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları	50
a. Çalışma Belgesinin Verilmesi.....	50
b. İbraname Verilmesi	50
c. Kıdem Tazminatı.....	50
Genel Olarak50	
Koşulları	51
İşyeri Hekimliği Özelinde Kıdem Süresinin Hesaplanması	51
Miktarı 52	

Uygulanacak Faiz Oranı.....	52
Zamanaşımı	53
d. İşyeri Hekimliği Alanında Akdin İşveren Tarafından Feshedilmesinin Sonuçları	53
III. BÖLÜM / İŞVEREN-İŞYERİ HEKİMLİĞİ	55
1. İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü	55
a. Genel Olarak.....	55
b. Sürekli Olarak En Az 50 İşçi Çalıştırma.....	56
c. Sürekli Olarak En Az 50 İşçi Çalıştıran İşyerleri	57
2. İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık	59
a. İşyeri Hekimi Çalıştırmayan İşyerlerinin Sorumluluğu.....	59
b. Yöntemine Uygun Hekim Çalıştırmayan İşyerlerinin Sorumluluğu	60
3. İşverenin İşyeri Hekimi Atama Yöntemi	61
4. İşyeri Hekimi İstihdam Edenlerin Değişiklikleri Bildirme Yükümlülüğü	62
5. İşverenin İşyeri Hekimine Bordro Düzenleme Yükümlülüğü	62
6. İşyeri Hekimliği Görevlerinin Yerine Getirilmemesi veya Eksik Yerine Getirilmesi Halinde tazminat Yükümlülüğü	63

EKLER

Avrupa Sosyal Şartı (İlgili Maddeler).....	65
ILO 112 Sayılı Tavsiye Kararı.....	66
ILO158 Sayılı Sözleşme	72
Dünya Tabipler Birliği'nin İşyeri Güvenliği Konusundaki Görüşü	80
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası(İlgili Maddeler)	81
Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (İlgili Maddeler)	83
İş Kanunu (İlgili Maddeler).....	84
Sosyal Sigortalar Kanunu (İlgili Maddeler)	86
Türk Tabipleri Birliği Kanunu (İlgili Maddeler).....	87
İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Tüzüğü (İlgili Maddeler).....	90
Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Teşkilatı Yönetmeliği (İlgili Maddeler)	91
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük	93

İşyeri Hekiminin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik.....	98
TTB İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği.....	106
SSK Genel Müdürlüğü'nün "Hekim Yetkisi" Konulu 20.06.1997 Gün ve 3-112 Ek No'lu Genelgesi	109
Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü'nün İşyeri Hekimine Bordro Düzenlenmesi ile İlgili 2.8.1990 Günlü Yazısı	112
Maliye Bakanlığı İstanbul Defterdarlığı'nın İşyeri Hekimine Bordro Düzenlenmesi ile İlgili 16.8.1990 Günlü Yazısı	113
İşyeri Hekimliğine İlişkin Yargı Kararı Örnekleri.....	114
İşverenin Bordro Düzenleme Yükümlülüğü	114
Hekim Çalıştırmayan İşverenlerle İlgili Sulh Ceza Mahkemesi Kararları.....	116
SSK Hekim Yetkisi - Tabip Odası Atama Yetkisi.....	119
Zincirleme İş Akdi-Kıdem Tazminatı.....	126
Mevsimlik İşçi - Kıdem Tazminatı.....	130
Kalan Süre İçin Tazminat.....	131
Akdin Feshinde Bildirim Süresi-Kalan Süre İçin Tazminat.....	135
Kıdem Tazminatı	138
Fazla Çalışma Ücreti.....	140
Asgari Ücretin Altında Ücret Belirlenemeyeceğine İlişkin Karar	142
İşyeri Sağlık Kayıtları	144
A. Zorunlu Örnekler.....	144
B. Yararlı Görülen Kayıtlar ve Bilgiler	145
Günlük Tıbbi Muayeneler Verileri Kartı.....	146
Aylık Tıbbi Muayeneler Verileri Kartı.....	147
İşyeri Sağlık Birimi Yıllık Çalışma Cetveli.....	148
Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait Sağlık Raporu Örneği	149
Meslek Hastalığı ve İntoksikasyonlar Kartı.....	151
İş Kazası Kartı	152
İş Kazası Meslek Hastalığı Kartı	153
İş Kazası Raporu Kartı	154
Kronik Hastalığı/Sakatlığı Olan İşçiler Listesi	155
İşyeri Durum Saptama Formu.....	156
Tedavi Kartı	160

ÖNSÖZ

Türk Tabipleri Birliği, sağlık ile ilgili hemen tüm alanlarda uğraş ver-
mekte, görüş üretmekte, çözümler sunmaktadır. Ayrıca önemli bir işgücünü
de elde edilmiş hakların geri alınması önlemek için harcamaktadır.

İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği alanına ilişkin olarak da 10 yılı aşkın bir
süredir politikalar üreterek bu alana müdahale etmektedir.

İşçiler çalışma koşullarından kaynaklanan bir çok riskle karşılaşmak-
tadırlar. İş kazaları, meslek hastalıkları ve çalışanların diğer tüm sağlık
sorunlar, Türk Tabipleri Birliğinin gündeminde öncelikli konular arasında
yer almaktadır.

İşçi sağlığı alanının önemli bir öğesi olan işyeri hekimlerinin eğitim ve
istihdamları konusunda, Türk Tabipleri Birliği ve Tabip Odalarının aktif
çalışmaları sayesinde önemli mesafeler kaydedilmiştir.

İşyeri Hekimlerimiz ve Tabip Odalarımız bu alana ilişkin çok değişik
sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Özellikle konunun hukuksal boyutu ile
ilgili olan sorunların yoğunluğu göz önünde tutularak, TTB hukuk büro-
su tarafından, 1994 yılında İşyeri Hekimliği El Kitabı yazılarak yayınlandı.
Süreç içinde yazılan yeni bölümler, değişen hukuksal düzenlemeler ve
kazanılan bazı dava sonuçları da eklenerek "Hukuksal Boyutuyla İşyeri
Hekimliği" yeni haliyle yayına sunulmuştur.

İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kol ve Komisyonlarının, Tabip Odala-
rının ve hekimlerin yapmış olduğu değerlendirmelerin, kitabın son haline
gelmesinde önemli katkıları olmuştur.

İşyeri hekimliğinin hukuksal boyutuna ilişkin olarak yayınlanmış olan
bu nitelikteki tek kitabı yazan TTB Hukuk Bürosundan Av. Ziyet
Özçelik, Av. Mustafa Güler ve Dr. Hakan Giritlioğlu'na teşekkür ediyoruz.

Ayrıca kitabın basım ve dizgisinde yoğun emeği olan Sultan Çeçen,
İkbal Solmaz ve Sinan Solmaz'a teşekkür ediyoruz.

Türk Tabipleri Birliği
Merkez Konseyi



GİRİŞ

Teknolojik gelişmelere koşut olarak işyerlerindeki üretim sistemleri karmaşık hale gelmiş, üretim sırasında insan sağlığına aykırı bir çok kimyasal madde kullanımı ortaya çıkmıştır. Bu karmaşık ve tehlikelerle dolu üretim kademelerinde çalışanların yaşam ve sağlıklarını tehdit edebilecek unsurların ortaya çıkmasını önlemek üzere yapılan düzenlemelerde, alınması gereken önlemler belirtilmiş ve işyerinde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Düzenlemelerin temel mantığına uygun olarak işyeri hekimleri işverenden görece olarak bağımsız kılınmış ve bazı denetim yetkileri ile donatılmışlardır.

Ülkemizde işyeri hekimliği kavramı ilk olarak 24.04.1930 tarihinde kabul edilmiş olan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 180. maddesi ile mevzuatımıza girmiştir. Bu hükümde devamlı olarak 50 ve daha fazla işçi çalıştıran bütün işverenlerin işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere en az bir hekimin sağlık denetimini sağlamak ve hasta olan işçilerin tedavisini temin etmeye mecbur oldukları ifade edilmiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın yürürlüğe girmesinin üzerinden yaklaşık 70 yıl geçmiş olmasına karşın yukarıda belirttiğimiz 180. madde işyeri hekimliğinin yasal dayanağını oluşturmaya devam etmektedir. Bunun yanında işyeri hekimliğinin usul ve esaslarının açıklığa kavuşmasını sağlamak üzere başka tüzük ve yönetmeliklerde çeşitli hükümler de getirilmiştir.

Bu düzenlemelerin başlıcaları şunlardır:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası m. 114: Sosyal Sigortalar Yasası'nın hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. maddesindeki hükümlerden, tedavi ile ilgili hükümlerin dışında kalan hükümlerin saklı olduğu belirtilmektedir.

1475 sayılı İş Yasası m. 74: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün dayanağını oluşturmaktadır.

6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası m. 5: Bu hükme göre işyeri hekimlerinin atanmalarında tabip odaları yetkili kılınmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü m. 91: Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 180. maddesi tekrarlanmış ve işyeri hekimlerinin görev ve yetkilerinin çıkarılacak bir yönetmelikte gösterileceği belirtilerek İşyeri

Hekimlerinin Çalışma Şartları, Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in dayanağını oluşturmuştur.

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları, Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik: İşyeri hekimlerinin yetki, görev, atanma ve sosyal haklarını düzenlemektedir.

Bütün bu düzenlemeler işçi sağlığının korunması bakımından işyeri hekimi bulundurmanın bir zorunluluk olduğunu ortaya koymuştur.

I. BÖLÜM / TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ - İŞYERİ HEKİMLİĞİ

1. Türk Tabipleri Birliği-İşyeri Hekimliği Uygulamaları

11.1.1974 gün ve 14765 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 91. maddesinde sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumu’nca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere hekim çalıştırılması öngörülmüştür. Madde de hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı bir şekilde gösteren bir yönetmeliğin altı ay içinde çıkarılacağı belirtilmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 91. maddesinde 6 ay içinde çıkarılacağı belirtilen yönetmelik 4.7.1980 gün ve 17037 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” adını taşıyan bu düzenleme Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 112 nolu “İşyerlerindeki İşçi Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı” esas alınarak yapılmıştır.

Bu yönetmelik ile işyeri hekimlerinin nitelikleri, çalışma koşulları görev ve yetkileri, atanmaları tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 6. maddesinde işyeri hekimi olarak görev alacak hekimlerde bulunması gereken nitelikler düzenlenmiştir. 6. maddesinde yetkili bir makam tarafından verilmiş iş hekimliği sertifikasına sahip hekimlerin işyeri hekimliği yapabileceği öngörülmüştür. Ancak ne bu yönetmelikte ne de konu ile ilgili diğer mevzuatta iş hekimliği sertifikalarının nasıl ve hangi kurum/kurumlar tarafından verileceği konusunda açık bir düzenleme yapılmamıştır.

Türk Tabipleri Birliği 6023 Sayılı Kuruluş Yasası’nın 1, 4, 28. maddeleri uyarınca, halk sağlığı ile ilgili ve üyelerinin mesleki gelişimleri için eğitim verme görev ve yetkileri çerçevesinde konuyu gündemine almıştır. Haziran 1987’de yapılan Türk Tabipleri Birliği 35.Büyük Kongresi’nde “mevzuat gereğince hekim bulundurma zorunluluğu olan işyerlerinin saptanması, izlenmesi, iş hekimliği sertifikasına sahip hekimlerin atanmalarına izin verilmesi ve Merkez Konseyi’nce iş hekimliği sertifika kursları düzenlenmesi” ile ilgili karar alınmıştır.

15-27 Şubat 1988 tarihinde ilk İşyeri Hekimliği Sertifika Kursu İstanbul’da düzenlenmiştir. 1988 başından günümüze kadar TTB’nin işyeri

hekimliği sertifika kursları devam etmektedir. Yine işyeri hekimlerinin sürekli eğitimlerini sağlamak amacıyla "B" tipi kurslar ve çalışma yaşamında görülen mesleki risklere yönelik eğitim programları organize edilerek verilmeye başlanmıştır.

TTB ve bağlı tabip odaları tarafından mevzuat gereğince işyerinde hekim bulundurması gerekirken, bulundurmayan işyerlerinin tespiti ve hekim çalıştırmalarının sağlanması için girişimlerde bulunulmakta ve bu çabalar sonucunda önemli ölçüde işyeri hekimi istihdamı sağlanmaktadır.

2-İşyeri Hekimlerinin Tabip Odaları Aracılığı ile Atanması

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinde işyeri hekiminin mahalli tabip odası aracılığı ile atanabileceği öngörülmüştür.

6023 Sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 5. maddesinin 1 ve 2.fıkraları uyarınca resmi veya özel kuruluşlarda veya serbest çalışan hekimlerin başka bir işyerinde hekimlik yapabilmeleri için tabip odası yönetim kurulunun onay vermesi gereklidir. Yine aynı maddede tabip odalarının çalışma onayına ilişkin kararlarını "İş hacmi, vazifenin tabipler arasında adilane dağılımı, hizmetin iyi yapılması ve benzeri" unsurları gözönüne alarak verecekleri belirtilmiştir.

"...Bu hükme dayanılarak çıkarılan ve 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan 'İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesinde işyeri hekimi olabileceklerin nitelikleri, 7. maddesinde ise işyeri hekimlerinin atanmasındaki yöntem belirlenmiştir.

*Buna göre işveren mahalli tabip odası aracılığı ile işyeri hekimini atayabilecektir. "*¹

Tabip Odalarının işyeri hekimlerinin atanması ve çalışma onayı verilmesi ile ilgili düzenlemelerine ve uygulamaya değinmeden önce, ülkemizde işyeri hekimi istihdamı ile yükümlü bulunan işyerleri ve kapasitelerine göz atmakta yarar bulunmaktadır.

¹ Danıştay 10.Daire 02.03.1999.T. , E. 1997 / 552, K. 1999 / 682

Sigortalı İşçi Sayısına Göre İşyerleri Dağılımı*

Sigortalı Grupları	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı
1	321.265	321.265
2-9	325.381	1.187.695
10-19	38.267	511.318
20-29	13.430	320.192
30-39	7.293	248.488
40-49	4.613	203.575
50-59	2.179	118.011
60-69	1.629	104.612
70-79	1.384	102.743
80-89	1.031	86.910
90-99	809	76.190
100-150	2.568	311.901
151-200	1.146	198.588
201-250	684	152.243
251-300	441	120.667
301-350	306	99.360
351-400	224	83.779
401-450	179	75.911
451-500	119	56.427
501-550	85	44.834
551-600	82	46.891
601-650	54	33.659
651-700	40	28.000
701-750	35	25.375
751-800	42	31.542
801-850	25	20.769
851-900	30	26.349
901-950	20	18.503
951-1000	12	11.710
1001+	130	219.374
Toplam	723.503	4.886.881

(*)Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı 2001

Yukarıdaki bilgilerden anlaşıldığı üzere işyerlerinin çoğu 1-9 işçi çalıştırmaktadır. İşyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü olmayan işyeri sayısı 710.249'dur. Bu verilere göre işyeri hekimi istihdam etmek zorunda olan işyerleri toplamı ise 13.254'dür. Bunların büyük çoğunluğu (11.430) 50-249 arası işçi çalıştırmaktadır. Yönetmelik gereğince işçi

başına ayrılması gereken en az süre olan 15 dakika/ay hesabıyla bir hekimin kısmi zamanlı çalışması bu işyerleri açısından yeterlidir.

Geriye kalan 1824 işyerinin bir kısmında işyeri hekiminin tam gün çalışması gerekli olup, bir kısmında ise günde yaklaşık 3.5 saat zaman ayrılması yeterlidir.

Görüldüğü üzere varolan mevzuat karşısında tam zamanlı işyeri hekimliği yapılmasının altyapısı ülkemiz açısından şimdilik bulunmamaktadır. Bu nedenle hekimler tarafından işyeri hekimliği kısmi zamanlı ikinci iş olarak yapılmaktadır.

a. İşyeri Hekimleri Listesinin Oluşturulması

TTB tarafından hekimlere ikinci iş onayı verilmesi ile ilgili somut kriterlerin saptanması ve bütün tabip odaları arasında uygulama birliğinin sağlanması amacı ile İşyeri Hekimi Çalışma Onay Yönetmeliği hazırlanmış 23-24.11.2002 tarihinde yapılan 52. Büyük Kongre'de ise bu yönetmelikte bazı değişiklikler yapılmış ve 21 Aralık 2002 gün 24970 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu yönetmelikte işyeri hekimleri listelerinin oluşturulma yöntemi ve sıralamada esas alınacak temel unsurlar gösterilmiştir.

Yönetmeliğin 5. ve 6. maddeleri uyarınca hekimler hizmet verebilecekleri işçi sayısına göre ayırabilecekleri süre dikkate alınarak sıralanacaklardır. Aynı durumda olanlar ise; diğer görevleri, işin en iyi yapılması için gerekli nitelikler, ulaşım için gerekli süre ve adaletli dağıtım ilkesi göz önüne alınarak sıralanacaktır.

Belirlenen bu unsurlarla 6023 Sayılı Yasa'nın 5/III fıkrasında belirtilen **“iş hacmi, vazifenin tabipler arasında adilane bir surette tevzii, hizmetin iyi yapılması ve benzeri sebep”** ölçütleri çalışma onayı verilmesinde esas olacak listeye yansıtılmaktadır.

Yerel tabip odaları tarafından TTB İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinde belirtilen bu unsurlar çerçevesinde liste oluşturulmakta ve bu listeye göre çalışma onayı verilmektedir. Tabip Odalarının bu tür uygulamalarına karşı bazı üyeler tarafından iptal istemi ile açılan davalar reddedilmektedir.

“...6023 Sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 5. maddesine dayanılarak çıkarılan İşyeri Hekimliği Sertifika Programı ve İşyeri Hekimleri Atamaları Yönergesi'nin 7, 8, 9. maddelerinde belirlenen esaslar dahilinde işyeri hekimliği sertifikası olan hekimler beyanları esas

alınarak bir puanlamaya tabi tutulmakta, buna göre; hiçbir mesleki etkinliği olmayan hekimler 0 (sıfır) puanlı kabul edilmekte, bir mesleki etkinliği olanlar (emeklilik, kamu kurumu ya da özel muayenehane hekimliği, özel poliklinik hekimliği, işyeri hekimliği gibi) 1 (bir) puanlı kabul edilmekte, iki etkinliği olanlar 2 (iki) puanlı kabul edilmektedir. İşyeri hekimi olarak görevlendirmede 0 (sıfır) puanlı olanlara öncelik tanınmaktadır. Sıfır puanlı hekim kalmadığında bir puanlı hekimlerin atanacağı hüküm altına alınmış bulunmaktadır.

...davacının iki etkinliğinin iki puanının olması nedeni ile isteminin reddedildiği, sözkonusu ...fabrikasına da 1(bir) puanlı bir hekimin işyeri hekimi olarak atanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Hal böyle olunca, iki etkinliği yani iki puanı bulunan davacının atamasının yapılmamasına ilişkin işlemde mevzuata ve hukuka aykırılık bulunmamaktadır..."²

b. Tabip Odası Tarafından Çalışma Onayı Verilmesi

Tabip Odaları 6023 Sayılı Yasa'nın 5/III. Bendinde belirtilen unsurları gözeterek hazırladıkları işyeri hekimleri sıralama listesini dikkate alarak, işyeri hekimi olarak çalışma onayı başvurularını karara bağlamaktadır. Tabip odası onaylarında hekimin çalışma onayı istediği işe mevzuatta öngörülen süreyi ayırıp ayıramayacağının öncelikle gözetilmesi gerekmektedir. 6023 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde de gözetilecek unsurlar sıralanırken "iş hacmi" yani hekimin halen çalıştığı ve çalışacağı işlerin özelliği başta sayılmıştır. Bu unsura bağlı olarak da hizmetin iyi yapılması ve işlerin hekimler arasında adilane dağılımı ile ilgili diğer unsurlar gözetilecektir.

İşyeri hekimliğini kısmi zamanlı ve ikinci iş olarak yapan hekimlerin tabip odasından çalışma onayı olmaksızın çalışmalarını disiplin cezasına konu bir davranıştır. Ayrıca yargı kararları ile tabip odası onayı bulunmayan hekimleri çalıştıran işyerleri de hekim bulundurmamaktan sorumlu tutulmaktadırlar. Aşağıda konuya ilişkin yargı kararlarından örnekler özetlenmiştir.

"...Davacı ile Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü Zeytinburnu Et Kombinasi Müdürlüğü arasında işyeri hekimliği yapmak üzere hizmet akdi düzenlendiği, sözleşmenin onaylanmasının istendiği, Tabip Odasının ise, davacının işyeri hekimi niteliklerine sahip olmadığının tespit edildiği ve şartlara uyan 175 x 15 dakikalık süre ayırabilen bir

² Ankara 3.İdare Mahkemesi, 22.11.1996 T. , E. 96/577, K. 96/1349

hekimle anlaşma yapıldığında yetki belgesinin onaylanacağına, Zeytinburnu Et Kombinasi Müdürlüğü'ne bildirildiğini, davacının İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in 6.ve 7. maddesindeki işyeri hekimlerinin niteliklerini taşımadığının açık olması karşısında, sözleşmesinin onaylanmamasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı..."³

"...6023 Sayılı TTB Yasası'nın 5. maddesinde; özel kurum ve işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe, her ne surette olursa olsun diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamazlar hükmüne yer verilmiş; 38. maddesinde Haysiyet Divanı'nın, odaya girmeyen veya kanunun kendisine tahmil ettiği vebeleri yerine getirmeyenler hakkında inzibati ceza vereceği hüküm altına alınmıştır.

...Yapılan denetimler sonucu davacı hekimin adı geçen işyerinde işyeri hekimi olarak çalıştığının tespit edildiği...Bu durumda yapılan tespitlerle de izinsiz olarak işyeri hekimliği yaptığı anlaşılmakta olan davacının, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 38.ve 39. maddeleri gereği yazılı ihtar ile cezalandırılmasında mevzuata aykırılık görülmemiştir."⁴

"...Tabip Odasının Genel Kurul toplantılarında her hekimin bir işyeri hekimliği olmadan ikinci işyeri hekimliği görevinin verilmemesinin kararlaştırıldığı, incelenen dosyadan; ... A.Ş. 'nin işyeri hekimi olan davacının, bu şirketin yanısıra ... A.Ş.'nin işyeri hekimliğini almak istediği, ancak bu isteğinin anılan Genel Kurul Kararlarından bahisle reddedildiğinin anlaşıldığı, işyeri hekimliklerinin adilane bir biçimde dağıtımını sağlamak ve işyeri hekimliği bulunmayan diğer hekimlere de olanak tanımak amacıyla tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı..."⁵

3-Tabip Odalarının Mesleki Denetim Yetkisi

Tabip odalarına yansıyan sorunlardan biri de bazı işyeri hekimlerinin mevzuatta öngörülen görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleridir.

³ Danıştay 8.Dairesi'nin E. 1995/1591 K:1996/227 Sayılı Kararı ile onanan İstanbul 5.İdare Mahkemesi 22.9.1994 T. , K. 94/1368

⁴ Ankara 6.İdare Mahkemesi 9.5.1997 T. , E. 96/658, K. 97/591

⁵ Danıştay 8.Dairesininin E. 94/6302, K. 1996/176 sayılı kararı ile onanan Bursa 1.İdare Mahkemesi 18.2.1994 T. , K. 1994/72

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesinde işyeri hekimlerinin görevleri belirtilmiştir. Aynı yönetmeliğin “**Denetim**” başlığı altındaki 12. maddesinde işyeri hekiminin mesleki çalışmalarının denetiminin Çalışma Bakanlığı ve Hekim İş Güvenliği Müfettişlerince yapılacağı belirtilmekle birlikte **“yasalarca belirlenmiş makamların denetim yetkilerinin de saklı tutulduğu”** hüküm altına alınmıştır.

Türk Tabipleri Birliği yasası uyarınca tabip odaları işyeri hekiminin mesleki çalışmalarını denetleme yetkisine sahiptir. Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 5. maddesi 3.fıkrasında tabip odaları yönetim kurullarının tabiplerin ikinci görev için onay verilmesine ilişkin müracaatları **“hizmetin iyi yapılması vb.** ” sebepler çerçevesinde inceleyip karara bağlayacağı belirtilmiştir. Aynı Yasanın tabip odası yönetim kurulunun görevlerini belirten 28. maddesinin 1.fıkrasında tabip odalarının sanat icrası hakkındaki kanunların ve bunlarla ilgili mevzuatın gereği gibi uygulanmasına yardım etmekle görevli olduğu, 30. madde de ise meslek mensuplarının deontolojiye veya amme hizmet veya selametine aykırı hareketlerinin tesbiti halinde savunmalarının istenerek haysiyet divanına sevk edilecekleri belirtilmiştir.

Bütün bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucu İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in belirtilen görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili işyeri hekimleri üzerinde tabip odaları yönetim kurullarının mesleki denetim yetkisinin olduğu açıktır. Bu denetim sonucunda kendi kusuru nedeniyle mevzuatta öngörülen görevlerini yerine getirmedeği tespit edilen işyeri hekimi hakkında tabip odaları, Türk Tabipleri Birliği Yasası'nda belirtilen disiplin ile ilgili hükümleri uygulama yetkisine sahiptirler. Ayrıca bu hekimlerin çalışmalarının Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 5. maddesi uyarınca işin iyi yapılmaması kapsamında değerlendirilerek sözleşmeye onay verilmemesi de olanaklıdır.

II. BÖLÜM / HEKİM-İŞYERİ HEKİMLİĞİ

A. İşyeri Hekimliği

1. İşyeri Hekimi

Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 180. maddesinde işyeri hekimi çalıştırmak zorunda olan yerler belirtilmiş, ancak kimlerin işyeri hekimliği yapabileceği maddede açıklanmamıştır. Belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere işyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu getiren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü md. 91'e dayanılarak çıkarılan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in "İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri" başlıklı 6. maddesinde kimlerin işyeri hekimliği yapabileceği açıklanmıştır. Buna göre:

“ a)Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği anda (04.07.1980) işyerlerinde iş hekimi olarak görev yapanlar dışında yeniden görev alacak kişilerin sırası ile aşağıdaki niteliklerden birine sahip olması gerekir.

b)İş Güvenliği Müfettişliği'nde en az üç yıl çalışmış Hekim İş Güvenliği Müfettişi niteliğini taşımak,

c)Yetkili bir makam tarafından verilmiş bir İş Hekimliği sertifikasına sahip olmak,

d)b ve c fıkralarında belirtilen nitelikte hekim bulunmadığı takdirde, işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim atanabilir. “

Türk Tabipleri Birliği bir süreden beri uyguladığı eğitim programları ile işyeri hekimlerini yaygın bir biçimde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgilendirmekte ve sertifika vermektedir. Günümüzde iş hekimliğinin tıpta bir uzmanlık dalı olduğu bilinmektedir. Bizde bazı üniversitelerin tıp fakülteleri halk sağlığı anabilim dalları işçi sağlığı doktora programları uygulamaya başlamışlardır.

19 Haziran 2002 tarihinde yürürlüğe giren Tıpta Uzmanlık Tüzüğü'nde işyeri hekimliği uzmanlığı, Halk Sağlığı uzmanlık dalının yan dal uzmanlığı olarak düzenlenmiştir. İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanlığı adı altında bir uzmanlık ise İş hastalıkları uzmanlığının yan dal uzmanlığı olarak düzenlenmiştir. Yürürlükten kaldırılan Tababet Uzmanlık Tüzüğü'nde de İş ve Meslek Hastalıkları uzmanlıkları yan dal uzmanlığı olarak düzenlenmiş ve uygulamada işlerlik kazanmamıştır. Yan dal olarak uzun eğitim süreleri gözönüne alındığında ve günümüzde işyeri hekimliğinin başlı başına bir uzmanlık dalı olarak kabul edilmesi karşısında tüzükteki düzenlemenin de düzeltilerek, bu alanda uzman yetiştirilmeye başlanması gerektiği kanısındayız.

Bir hekim tarafından Danıştay'da açılan iki ayrı davada, işyeri hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6/c maddesinde yetkili makamın açıkça tanımlanmaması nedeniyle bu hükmün iptaline karar verilmiştir. Diğer davada ise Türk Tabipleri Birliği tarafından işyeri hekimliği sertifikası verilmesi uygulamasına son verilmesi istemi ise reddedilmiştir. Bu kararda; Türk Tabipleri Birliği tarafından işyeri hekimliğine atanacak kişilerin yetiştirilmesi amacına yönelik eğitim programı uygulamasının kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olduğu belirtilmiştir.⁶

TTB tarafından düzenlenen eğitim etkinlikleri ile gelişmeler konusunda sürekli bilgilendirilmekte ve işyeri hekimliği alanında yetkinleşmeleri sağlanmaktadır.

2. İşyeri Hekiminin Statüsü

İşyeri hekiminin statüsünün ne olduğunun belirlenmesi ileride inceleyeceğimiz çalışma koşulları, tazminat gibi konularda işyeri hekimlerinin haklarının tespiti bakımından önemli bir yere sahiptir.

1475 sayılı İş Yasasının 1. maddesine göre, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiler "işçi", işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiler "işveren", işin yapıldığı yer "işyeri", işyerinde işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseler de "işveren vekili" olarak tanımlanmış; işveren vekilliği sıfatının, işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmayacağı ayrıca belirtilmiştir.

Belirtilen yasal tanımlara göre, işçi sayılmanın esaslı unsurlarından birisi, "hizmet akdine dayalı çalışma" diğeri ise "ücret karşılığı çalışmadır".

Borçlar Kanununun 313. maddesinde hizmet akdinin tanımı, "hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen ve gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de ona bir ücret vermeyi taahhüt eder" şeklinde yapılmıştır.

Hizmet akdinde, işverene bağlı olarak, onun emir ve talimatı çerçevesinde çalışılması, bu çalışmanın da "ücret" karşılığında yapılması esastır.

Anayasa Mahkemesinin⁷ ve Yargıtay'ın⁸ kararlarında, iş sözleşmesinin ayrıncı niteliğinin işçi ile işveren arasında bağımlılık ilişkisi olup, bunun da

⁶ Danıştay 10.Daire 8.11.2001 T. 2001/1467 E, 2001/3841 K.

Danıştay 8.Daire 20.02.2002 T. 1998/794 E, 2002/1186 K.

⁷ 26-27/9/1967 t. , 1963/336 E. 1967/29 K. Sayılı Kararı(RG. 13031).

⁸ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 8/11/1984 T. , 1984/8455 E. , 1984/9548 K. , Yargıtay HGK 2/4/1975 T. , 1974/9-89 E. , 434 K. Sayılı kararları.

her şeyden önce iş görme ediminin işverenin işyerinde ve onun denetim ve gözetimi altında görülmesiyle gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir.

Yasal düzenlemeler ve mevcut yargı kararlarına göre, ortada bir hizmet akdi bulunsa dahi, eğer çalışma işverene ait işyerinde yapılmıyorsa, bu koşullarda çalışan birinin "işçi" olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.

Yukarıda belirttiğimiz kavramlardan biri de işveren vekili idi. İşveren vekili iş akdine dayalı olarak işyerinde çalışan ve aynı zamanda işin ve işyerinin yönetiminde işvereni temsilen hareket eden kişidir⁹. Bir işçi, aynı zamanda işveren vekili sıfatını da taşıyorsa, bu sıfatı onun hak ve borçlarını ortadan kaldırmaz. İşyeri Hekimi İş Kanunu'nun 1. maddesinde tanımlanan anlamda bir işveren vekili olmayıp, işverenin işçilere vermekle yükümlü olduğu sağlık hizmetlerini yerine getiren işveren vekili konumundadır.

İş Kanunu'na göre işçi sayılmanın başlıca koşullarını ve işveren vekilinin niteliklerini belirledikten sonra, işyeri hekimlerinin bu koşulları ne ölçüde taşıdıkları ve hangi statüye tabi olacaklarını belirleyebiliriz.

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik uyarınca, işyeri hekimleri "sözleşme" ile ve elbette bir "ücret" karşılığında, "işyeri sağlık birimi"nde görev yaparlar. Ücretlerinin miktarı ve ödeme biçimi sözleşmelerinde gösterilir. Dolayısıyla hekim, mesleksel statüsü olan bir "işçi"dir. Bir bakıma işveren adına belli hizmetler gördüğü için "işveren vekili" niteliğini de taşımaktadır. Ancak, daha önce de belirttiğimiz gibi, işveren vekilliği sıfatı, işçilikten doğan hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.

3. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi

İşyeri hekimliği yapma hak ve yetkisine sahip hekimlerin işyerlerinde görevlendirilmeleri ile ilgili olarak, mevzuatta iki yönlü bir düzenleme bulunmaktadır. Düzenlemenin bir yönü işyeri hekimi çalıştırmak zorunda olan işverenler bakımından olup, işverenlerin işyeri hekimi taleplerini yerel tabip odalarına bildirecekleri yönündedir¹⁰. Düzenlemenin ikinci yönü ise hekim açısından olup işyeri hekimliği yapmak isteyen hekimin durumunun yerel tabip odası tarafından değerlendirilerek bir karara bağlanacağı şeklindedir¹¹.

⁹ Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1994, S. 113.

¹⁰ İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, m. 7/1

¹¹ 6023 Sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası, M. 5

Yerel tabip odalarında işyeri hekimliği yapmak isteyen işyeri hekimliği sertifikasına sahip hekimlerin bir listesi oluşturulmakta ve işverenlerin işyeri hekimi talepleri bu listeden karşılanmaktadır. Listenin oluşumunda Türk Tabipleri Birliği Yasasının 5. maddesinin verdiği görev sebebiyle hekimlerin iş hacmi, görevin hekimler arasında adaletli bir şekilde dağılımı, işin iyi yapılması, vb. unsurlar dikkate alınmakta ve hekimler arasında bir sıralama yapılmaktadır.

Çalışma Onayının Geri Alınması

Tabip odası onay yetkisi her sözleşme döneminde yeniden kullanılabilir. Çünkü tabip odasının sözleşmeyi onaylarken gözönünde bulundurduğu işin iyi yapılması, hekimin iş yükü, vazifenin hekimler arasında adilane dağılımı gibi konularda ortaya çıkmış olabilecek değişiklikler ancak bu şekilde dikkate alınabilir. Aksi düşüncenin kabulü halinde bir yanda işyeri hekimi olarak bir kaç kurum veya kuruluş ile sözleşme yapmış ve sözleşmeleri Oda tarafından onaylanmış bulunan bir hekim dururken diğer yanda iş hekimliği sertifikasına sahip onlarca hekimin bulunmasına Oda'nın müdahale edememesi ve işin iyi yapılmaması sonucu doğar ki bu yorum yasa'nın ruhu ile bağdaşmamaktadır. Zira tabip odası tarafından işyeri hekimliği çalışma onayı iptal edilen bir hekimin açtığı davada aynen:

“Yasa hükmünün ne şekilde uygulanacağını belirlenmesi amacıyla Tabip Odasının 11 Ocak 1993 tarihli yönetim kurulu kararı ile, işyeri hekimlerinin ilgili yönetmeliklere uygun olarak çalışabilmeleri için resmi görevi olan hekimlerin bakabilecekleri işçi sayılarına sınırlama getirilerek, tek işyerine giden hekim için işçi sayısının olarak tespit edildiği ve bu kararın odaya üye tüm hekimlere duyurulmasına karar verilmiştir.

Olayda da; ...Hastanesi doktoru olarak görev yapan davacının, işyeri hekimliğini yaptığı ...A.Ş.'nin işçi sayısının 493 olması sebebiyle davacıya gerekli uyarıların yapıldığı, bahsi geçen işyerinde tam gün çalışan hekim istihdamının zorunlu olması sebebiyle, kamu kurumundaki görevinden ayrılmaması halinde, bu işyerinin hekimliğini bırakması gerektiğinin bildirildiği davacının bu ihtara uymaması sonucunda 1996 yılında başlayan yeni dönem işyeri hekimliği sözleşmesinin onaylanmayarak izninin iptal edildiği görülmektedir.

Bu durumda; yasanın verdiği yetkiye istinaden Tekirdağ Tabip Odası Yönetim Kurulunca belirlenen işçi sayısının üzerinde işçi istihdam eden işyerinde işyeri hekimliği yapmak isteyen davacının 1996 yılında başlayan yeni dönem işyeri hekimliği sözleşmesinin onay-

lanmayarak izninin iptal edilmesinde hukuka aykırılık bulunmamaktadır"¹² şeklinde hüküm kurulmuştur.

4.İşyeri Hekimliğinin II. Görev Olarak Verilmesi

Kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na tabi olarak çalışan hekimlere çalıştıkları kurum/kuruluşların ya da başka kamu kurum ve kuruluşlarının işyeri hekimlikleri ikinci görev olarak verilmek istenmektedir. İşyeri hekimliğinin devlet memurlarına ikinci görev olarak verilip verilemeyeceğini belirlemek için önce 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında düzenlenen ikinci görevin özelliklerini inceleyelim.

657 sayılı yasaya tâbi kurumlarda çalışan hekimlere ikinci görev verilebilmesi olanağı aynı yasanın 88. maddesi ile getirilmiştir. Yasa'nın 87. maddesinde memurlara ikinci görev verilemeyeceği belirtilmişken izleyen 88. maddede "Bu kanuna tâbi kurumlarda çalışan devlet memurlarına esas görevlerinin yanında;

A) Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara *gödürülmesi öngörülen sürekli hizmetler*,

B) Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülme şartıyla;

1) 87. maddede yazılı kurumların tabiplikleri, eczacılık, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile adli tıp kurumu uzmanlıkları,

2) (...)

ikinci görev olarak verilebilir. (...)"

hükmü yer almıştır. Görüldüğü gibi m. 88/B-1 ile tabipler ikinci görev verilebilecek memurlar arasında sayılmıştır.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Şöyle ki, verilecek ikinci görevin münhasıran *memurlara gödürülmesi öngörülen sürekli hizmetlerden* olması zorunludur. Yani özel yasalarla ya da özel yasaların verdiği yetkiye dayanılarak münhasıran memurlara gödürülmesi öngörülmemiş görevler devlet memurlarına ikinci görev olarak verilemez.

Bu çerçevede devlet memuru hekimlere işyeri hekimliğinin ikinci görev olarak verilip verilemeyeceğini tespit edebilmek için işyeri hekimli-

¹² Edirne İdare Mahkemesi'nin 26.11.1996 T. 1996/371 E, 1996/881 K. Sayılı Kararı. Aynı yönde Bursa 2.İdare Mahkemesi 14.12.1995 T. 1994/340 E, 1995/906 K. ; Danıştay 8.Daire 27.01.1997 T. 1995/1591 E. , 1996/227 K. ; 11.12.1995 T. 1994/5211 E. 1995/4258 K. ; 5.2.1996 T. 1994/6302 E, 1996/176 K.

ğinin özel yasalarla ya da özel yasaların verdiği yetkiye dayanılarak münhasıran memurlara gördürülmesi öngörölmüş hizmetlerden olup olmadığını belirlememiz gereklidir.

İşyeri hekimliği, iş mevzuatında düzenlenmiş olup esas olarak SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerinin verildiği, hizmet sözleşmesi ile çalışılan bir görevdir.

Yukarıdaki açıklamalardan kastettiğimiz, 657 sayılı Yasa'ya tabi olarak çalışan hekimlere kurumlarınca yine bu Yasa'nın 87 ve 88. maddelerine göre ikinci görev olarak işyeri hekimliği yaptırılmayacağıdır. Hekimlerin 2368 sayılı Yasa'dan yararlanarak ikinci iş olarak işyeri hekimliği yapmalarında bir sakınca bulunmadığı ise açıktır.

5.Çalışma Onayı Olmadan İşyeri Hekimliği Yapmanın Yaptırımı

Yerel tabip odasının çalışma onayı olmadan işyeri hekimliği yapılması halinde, bu şekilde sözleşme yapan hekim iki yaptırımla karşı karşıya kalır. Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 5/I. maddesi hükmüne aykırı davrandığından aynı yasanın Ek 1/I. maddesi gereğince Sulh Ceza Mahkemesi tarafından ağır para cezası ile cezalandırılır ve tabip odasının onayı olmadan almış olduğu görevi bırakmak zorundadır. Aksi halde yani para cezası ile cezalandırılmış olmasına karşın görevi bırakmayan ya da yeniden bir başka görev alan hekim ek 1/II. madde uyarınca daha yüksek ağır para cezası ile cezalandırılır.

Bundan başka, hekim hakkında 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 28 ve devamındaki maddeler gereğince Tabip Odası Yönetim Kurulu tarafından disiplin soruşturması başlatılır ve aynı Yasa'nın 38 ve 39. maddeleri gereğince Onur Kurulu tarafından uyarı, para cezası ve 15 günden altı aya kadar geçici olarak sanat icrasından men cezalarından biriyle cezalandırılır.¹³

6.Bildirim Yükümlülüğü

Tabipler ve bunları istihdam eden bütün daire, müessese ve işyerleri tayin, nakil, işten ayrılma ve benzeri değişiklikleri en geç 15 gün içerisinde yerel tabip odasına bildirmek zorundadır.

Bu yükümlülüğe aykırı davranışlar Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın Ek 1. maddesi gereğince Sulh Ceza Mahkemesi tarafından ağır para cezası ile cezalandırılırlar. Ayrıca, hekim hakkında Tabip Odası Yönetim

¹³ Ankara 7. İdare Mahkemesi 23.10.1996 T. , 1996/349 E. 1996/1092 K. , Ankara 6. İdare Mahkemesi 9.5.1997 T. , 1996/658 E. 1997/591 K.

Kurulu tarafından disiplin soruşturması başlatılır ve Onur Kurulu tarafından uyarı, para cezası ve 15 günden altı aya kadar geçici olarak sanat uygulamasından men cezalarından biriyle cezalandırılır.

7.İşyeri Hekiminin Görevleri

İşyeri hekiminin görevleri İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'te açık olarak sayılmıştır.

Bu sayılan görevler dışında bir görevin işyeri hekimine yüklenmesi, aksine sözleşme yapılmamışsa, yasal açıdan mümkün değildir.

İşyeri hekiminin temel görevi işyerinde işçi sağlığının korunmasına yönelik olarak koruyucu sağlık hizmetlerini yerine getirmektir. Bu çerçevede işe girecek işçilerin çalışacakları işe uygun olup olmadıklarını belirlemek bakımından gerekli muayeneleri yapmak, halen çalışan işçilerin çalıştıkları işin riskine bağlı olarak belirli dönemlerde muayenelerini yaparak sonuçları rapor halinde işverene bildirmek işyeri hekimlerinin görevleri arasındadır.

Ayrıca kendisine mevzuat ile verilmiş yetkiye dayanarak işyerinde çalışan herkes ile ilişki kurmalı, işyerinin her yerini dolaşmak suretiyle işyerinin işçi sağlığına uygunluğunu denetlemeli ve tespit ettiği eksiklikleri giderilmesi için işverene bildirmelidir.

Bütün bunlardan başka, işyeri hekimliğinin bilimsel olarak yapılabilmesi için işyerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının düzenli bir kaydı tutulmalı ve istatistiksel olarak bu kayıtlardan yararlanılmalıdır.

Belirttiğimiz görevlerin yapılması, esas olarak işçilerin sağlığını korumaya yöneliktir. Bununla birlikte işyeri hekimliği görevinin gereği gibi yerine getirilmesi işçilerin meslek hastalığına yakalanmaları veya iş kazası geçirmelerine işyeri hekiminin görevini iyi yapmamasının neden olduğu yönündeki iddialar ile karşılaşılmasını da önleyici niteliktedir. İşyeri hekimliğinin gereği gibi yapılması sebebiyle iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan işçiler, işveren ile birlikte kusuru oranında işyeri hekiminden de tazminat talebinde bulunabilirler. Böylesi tazminat talepleri ile karşılaşılması, karşılaşıldığında bertaraf edilebilmesi bakımından da işyeri hekimliğine yüklenen görevlerin titizlikle yerine getirilmesi gereklidir.

Bu konuda en çok karşılaşılan sorun işyerinde bulunan memurlar ile tüm çalışanların ailelerine de poliklinik hizmeti verilmesinin işyeri heki-

minden talep edilmesidir. İşyeri hekiminin işyerinde SSK adına poliklinik hizmeti vermesi bütünüyle işyerinde çalışan işçilerin basit sağlık problemleri için hastaneye giderek işgücü kaybına sebep olmalarının önüne geçilmesi düşüncesinden kaynaklanmaktadır. İşyerinde verilen poliklinik hizmetinin bu yaklaşımın ötesine götürülmesi ve işyeri hekiminin bütün çalışanlar ve ailelerine poliklinik hizmeti veren bir hekim haline getirilmesi işyeri hekiminin asıl görevlerinin aksamasına neden olur. Böylesi taleplerle karşılaşan işyeri hekimleri talebi reddetmelidir. Talebin reddi sebebiyle iş akdinin feshi halinde ise aşağıda inceleyeceğimiz haklar işverenenden talep edilir.

İşyerinde çalışan memurlara resmi poliklinik hizmeti verilmesi ise mümkün değildir. Zira işyeri hekiminin verdiği hizmet SSK adına olup hizmeti satın alan kurum işçilerin sosyal güvenlik örgütü olan SSK'dır. İşyeri hekiminin işyerinde bulunan memurlara bakması ancak acil müdahale şeklinde olabilir. Bunu aşan hizmetlerin verilmesi işçilere ve işyerine ayrılması gereken zamandan kısıntı yapılması sonucunu doğurur ki, bunun hukuksal olarak kabul edilmesi olanaksızdır.

8. İşyeri Hekimlerinin Yetkileri

İşyeri hekimleri, işyerinde, her ne kadar işveren ile yaptıkları sözleşme çerçevesinde çalışıyor ve işverenenden ücret alıyorsa da tam anlamıyla işverenin işçisi sayılmazlar. Bu cümleden kasıt, işyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirmelerinde bütünüyle işverenin emrinde olmadığıdır. İşyeri hekimi çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür (Yönetmelik m. 5/a). Ayrıca işyeri hekiminin muayene odası dışında, işyerinin her yerinde inceleme yapma, görev ve hiyerarşik durumu ne olursa olsun gerekli gördüğü herkesle ilişki kurma, bunlardan görevi gereği olan gerekli her türlü bilgiyi alma yetkisi de vardır (Yönetmelik md. 5/b). Görevini gereği gibi yapabilmesini sağlamak bakımından işyeri hekimine bağımsızlık tanınmış ve bu husus yönetmelikte açık hükümlere bağlanmıştır. İşyeri hekimlerinin kendilerine tanınan bu yetkileri sonuna kadar kullanmaları ve asıl görevlerinin işyerini işçi sağlığı bakımından denetlemek, işçi sağlığını koruyucu önlemlerin alınmasını sağlamak olduğunu unutmamaları gerekir. Ancak ne yazık ki günümüz uygulamasında bazı işyeri hekimleri, bürokratik formaliteler sebebiyle bir kısım belgeyi düzenleyen ve işçilere poliklinik hizmeti veren hekim olarak çalıştırılmaktadır. Bu tür uygulamalar mevzuata tamamen aykırı olduğu gibi işyeri hekiminden beklenen yararın alınmasını da engellemektedir.

9.SSK Yetkisi

SSK, ihtiyaç duyduğu alanlarda ve bölgelerde, Kurum dışından, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Sağlık Tesisi Kurma Ve Sözleşme Yapma Yetkisi" başlıklı 123. maddesine dayalı olarak sözleşme ile hizmet satın almaktadır. Yasanın belirtilen 123/1. maddesi;

"Kurum, bu kanunla kendisine verilmiş bulunan görevleri yerine getirebilmek ve sağlık yardımlarını yapabilmek için, hastane, sanatoryum, prevantoryum, yataklı ve yataksız dispanser, sağlık istasyonu, eczane ve benzeri müesseseler işletebileceği gibi gerekli gördüğü yerlerde hastane, eczane, hekim, eczacı ve ebelerle ve diğer gerçek veya tüzel kişilerle sözleşmeler yapmaya da yetkilidir. "

hükmünü taşımaktadır.

Ayrıca yine 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddesinde işyeri hekimleri ile ilgili genel düzenleme yapılmıştır. Buna göre:

Madde:114-Bu Kanun'un hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında, 151 Sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunun 6. ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci maddeleri hükümleri uygulanmaz.

Ancak, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci maddesinin, hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır. Bu maksatla çalıştırılan hekim, kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinde kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilk yardım malzemesi bedelleri kurumca ödenir.

Bu hükümlerden dayanağını alan SSK Sağlık Teşkilatı Yönetmeliği'nin 3. maddesinde kurum dışında kimlerden hizmet satın alınacağı, 228. maddesinde de kurum dışından satın alınacak sağlık personeli hizmetinin usul ve esasları düzenlenmiştir.

Madde:3-Kurum, sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde, yukarıda sayılan kuruluşlardan başka aşağıda yazılı, sözleşmeli kuruluşlar ve personelden de faydalanır:

a)Resmi veya Özel Sağlık Kuruluşları,

b)Eczaneler ve Laboratuvarlar,

c)Resmi veya serbest sağlık personeli veya hizmetle ilgili diğer personel,

d)Gözlük, korse, protez vb. sağlık gereçleri veren kuruluş ve kişiler.

Madde: 228-Sağlık Personeli ile yapılan sözleşmelerde aşağıdaki hususlar gözönünde bulundurulur:

a)Resmi veya özel kuruluşlarda görevli veya serbest çalışan sağlık personeli ile sözleşme yapılabilir. Her iki şekilde de sözleşme yapılacak hekimlerin kurumda görev almalarında bir sakınca olup olmadığı bölgenin tabip odasından sorulur.

SSK ile işyeri hekimleri arasında yapılan sözleşme ile işyeri hekimlerine tanınan SSK adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat vermeye ilişkin uygulamanın dayanakları yukarıda belirtilmiştir. Belirtilen düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde; SSK'nın işyeri hekimlerinden hizmet satın alabileceği, satın aldığı bu hizmetin parasal karşılığını ödeyeceği ve işyeri hekimliği yapmaları sebebiyle sözleşme yapacağı resmi veya özel kuruluşlarda görevli ya da serbest çalışan hekimler ile sözleşme yapmadan önce hekimlerin kurumda görev almalarında sakınca bulunup bulunmadığını yerel tabip odasından sormak zorunda olduğu anlaşılmaktadır.

Yasal çerçeve bu şekilde incelendikten sonra SSK Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı tarafından 9/1/1997 tarihinde yayınlanan 3-109 sayılı "Hekim Yetkisi" konulu genelgenin incelenmesinde de yarar görüyoruz. Anılan genelge ile SSK, sözleşme yapacağı(yetki vereceği) hekimlerin ilk yetki taleplerinde tabip odası onayının aranmayacağını belirtmiştir. Oysa yukarıda metni verilen SSK Sağlık Teşkilatı Yönetmeliğinin 228/a maddesinde tabip odası onayının mutlak olarak aranması gerektiği hükme bağlanmıştır. SSK'nın, kendi hazırlamış olduğu, anılan Yönetmeliğe aykırı düzenlemeler içeren bu genelgenin iptali istemiyle TTB tarafından açılan davada aşağıdaki gerekçe ile genelgenin iptaline karar verilmiştir:

"Uyuşmazlığın özünü davacı Tabip Odası ile davalı Sosyal Sigortalar Kurumu'nun görev ve yetkilerinin belirlenmesi oluşturduğundan, mevzuatın irdelenmesi gerekmektedir.

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinde, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerinin işyerinde hekim bulundurmaları zorunlu kılınırken, maddede belirtilen duruma-

ra göre ayrıca işyerinin revir mahalli oluşturacağı ya da hastane açacağı belirtilmiştir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. maddesinde de bu kanunun hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında 1593 sayılı kanunun 180. maddesi hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilirken, ancak 1593 sayılı kanununun 180. maddesinin hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilkyardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümlerinin saklı olduğu, bu amaçla çalıştırılan hekimin, kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilkyardım hizmetlerinde kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilkyardım malzemesinin bedellerinin kurumca ödeneceği hükme bağlanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde ise "sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere işveren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesi ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikesinin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. Bu hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmelik çıkarılır" hükmü yer almıştır.

Bu hükme dayanılarak çıkarılan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yönetmeliğin 6. maddesinde işyeri hekimi olabileceklerin nitelikleri belirlenirken, 7. maddesinde de işyeri hekimlerinin atanması yöntemi belirlenip, işverenin mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimini atayabileceği ayrıca belirtilmiştir.

Diğer yandan 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 5. maddesinde, Özel kurum ve işyeri tabiplerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarının idare heyetince kabul edilmedikçe her ne suretle olursa olsun diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamayacağı, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi te-

şebbüslerine ait kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci görevlerin bu hükmün dışında olduğu hükme bağlanmıştır.

Aktarılan düzenlemeler çerçevesinde yasal düzenlemede öngörülen nitelikte olan işyerlerinde işveren tarafından işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu bulunmaktadır.

Yine aktarılan düzenlemelerle işyeri hekimlerine bu görevleri yanında davalı idarenin üstlendiği sağlık hizmetlerini yerine getirebilme olanağı da tanınmıştır.

Ancak özel kurum ve işyeri hekimlerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden ayrı olarak, başka bir işyerinde ya da başka bir kurum adına ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarının kabul edilmeleri zorunluluğu da getirilmiştir.

Böylece, işyeri hekimi sıfatıyla işçilerin işe giriş muayenelerinin yerine getirilmesi, işçilerin aralıklı kontrol muayenelerinin yapılması, iş kazası ve sürekli hastalık halinde dönüş muayenelerinin yapılması, kaza halleri için işyerinde ilkyardım organizasyonunun ve acil tedavinin yapılması, koruyucu aşıların yapılarak izlenmesi, işyeri hijyeni ve güvenliği konularında inceleme ve araştırma yapılması, çalışma ortamı şartlarının değerlendirilmesi, kaza soruşturmalarıyla bunlara karşı alınacak tedbirlerin yerine getirilmesi, mesleki hastalıkların tesbitiyle koruyucu tedbirlerin alınması, iş ve işçi uyumu konularında araştırmalar yapılması, işçilerin sağlık eğitimlerinin sağlanması, işyerinde sağlıkla ilgili kayıt ve istatistiklerin tutulması gibi görevleri üstlenen doktorların, bu görevlerini aksatmadan Sosyal Sigortalar Kurumundan da "Hekim Yetkisi" alarak, bu kurumun üstlendiği muayene ve tedavi hizmetlerin de sağlık standartlarına uygun olarak yerine getirip, getiremeyeceğinin tabipler odasınınca değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yine aktarılan düzenlemelerde, işyeri hekimlerinden, kendisinin yükümlü olduğu sağlık hizmetlerinin sunumundan da yararlanabilmesi öngörülen davalı idareye, bu alanın dışında işyeri hekiminin atanması konusunda esasları belirleme ve düzenleme yapma yetkisi tanınmıştır.

Davalı idarece daha önce çıkarılan 3.3.1986 tarih ve 3 sayılı Genelge ile bu genelgeye ek olarak çıkarılan 13.12.1994 tarih ve 3-77 Ek Sayılı Genelgelerde de uygulama belirtilen biçimde yönlendirilmişken; dava konusu genelgeyle davalı idare kendisinin işyeri heki-

miyle yapacağı anlaşmalarda esas alacağı konuları düzenlemek yerine, yetkisinin bulunmadığı bir alan olan "işyeri hekimi atanması" konusunda, tabip odasından izin belgesi alınması yolundaki yasal zorunluluğu da kaldırır nitelikte bir düzenleme yapmıştır.

Bu itibarla, dava konusu genelgede 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununa uyarlık görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle kanuna aykırı bulunan, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Dairesi Başkanlığı'nın 9.1.1997 tarih ve 3-109 Ek sayılı "Hekim Yetkisi" konulu Genelgesi'nin iptaline.
"14

Karar gerekçesinde de açık olarak ifade edilmiş olduğu üzere SSK'nın işyeri hekiminin atanması konusunda düzenleme yapma yetkisi bulunmamaktadır. Atama ile ilgili düzenlemelerde yerel tabip odalarının yetkili olduğu açıkça ifade edilmiştir. SSK'nın yapacağı düzenlemelerle tabip odalarının bu alandaki yetkilerini ortadan kaldırması olanaksızdır.

Yetkinin Kapsamı ve Sonuçları

SSK ile işyeri hekimi arasında yapılan ve genel olarak kurum adına işyerinde çalışan işçilere poliklinik muayenesi yapılması, reçete yazılması ile iki güne kadar istirahat verilebilmesi yetkilerinin hekime verilmesini kapsayan sözleşme taraflar arasında yapılan özel bir sözleşme mahiyetindedir. Bunun sonucu olarak SSK adına yapılan bu hizmetlerin karşılığının sözleşmede kararlaştırılan şekilde ücretle karşılanması gereklidir. Bu husus yukarıda belirtilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddesinde de açıklıkla belirtilmiştir. Sözleşmede bu konuda bir hüküm bulunmaması halinde SSK'nın kendi tesislerinde uyguladığı muayene ücretinin kıyas yoluyla işyeri hekimine verilecek ücretin tespitinde esas alınabileceği kanısındayız. Mevcut işleyişte SSK yetki vererek hizmet satın aldığı işyeri hekimlerine herhangi bir ücret ödememektedir. Bu durum hukuka aykırı olup süresinde açılacak dava ile tahakkuk eden ücretin SSK'dan talep ve tahsili mümkündür. Aksi düşüncenin kabulü SSK'nın işyeri hekiminden satın aldığı hizmete herhangi bir ücret ödemeyeceği sonucuna götürür ki bu durum esas olarak Anayasa'nın 18. maddesinde ifadesini bulan, her türlü hizmetin bir karşılığının olması gerektiği şeklinde açıklanabilecek olan, angarya yaşağına aykırılık teşkil eder.

¹⁴ Danıştay 10.Daire E. 1997/552, K. 1999/682 T. 2.3.1999

SSK adına işyerinde yapılan poliklinik hizmeti işçileri kapsayan bir hizmettir. İşyerinde çalışan memurlara resmi olarak poliklinik hizmeti verilemez.

İşyeri hekiminin yıllık ücretli izin ya da başka sebeplerle işyerine gidememesi halinde yerine bakan vekil hekim SSK tarafından asil hekime verilmiş olan yetkiyi tam olarak kullanabilir. Bu durum, SSK Sağlık Teşkilatı Yönetmeliğinin 228/c maddesinde de "...görevlerine dönünceye kadar yerlerine *aynı görev ve sorumlulukları yüklenecek* bir vekil bırakmak..." şeklinde ifade edilmiştir.

SSK tarafından verilen yetki çerçevesinde işyerinde poliklinik hizmeti veren işyeri hekiminin bu hizmet için ayırdığı süre işyeri hekimliği hizmeti için ayırması gereken işçi başına ayda en az 15 dakikalık sürenin dışında tutulmalıdır. Çünkü SSK adına yapılan bu hizmet işyeri hekimliği görevleri arasında bulunmayan bir hizmettir¹⁵. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte belirtilen işyeri hekiminin, işçi başına ayda en az 15 dakika zaman ayırması şeklinde ifade edilen süre işyeri hekimliği hizmetlerinin gereği gibi yapılabileceği minimum süredir. Bu süre içinde SSK adına poliklinik muayenesi yapılması için zaman ayrılması halinde işyeri hekimliği hizmetinde aksamalar ortaya çıkacaktır. Bu durumu önlemek bakımından işyeri hekimliğine ayrılan süre ile SSK adına yapılan poliklinik hizmetine ayrılan sürenin birbirinden ayrılması gereklidir. Ayrımın yapılmasındaki güçlüğün ortadan kaldırılması bakımından SSK adına poliklinik hizmeti verilen işyerlerinde hekimin işçi başına ayırması gereken en az sürenin belirlenmesinin yararlı olacağı kanısındayız.

¹⁵ Danıştay 10.Dairesinin 2.3.1999 gün ve E. 1997/552, K. 1999/682 sayılı karar

B. Özlük Hakları

1. Ücret

İşveren ile akdedilen hizmet sözleşmesi çerçevesinde yapılan işyeri hekimliği hizmetinde, sözleşmenin taraflarından olan işyeri hekiminin yükümlülüğü mevzuatla işyeri hekimine yüklenen ödevleri yerine getirmek, işverenin temel yükümlülüğü ise bu hizmet karşılığında işyeri hekimine ücret vermektir.

İş Kanunumuza göre genel anlamda, ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından karşılanan ve nakden ödenen meblağı kapsar (İş Kanunu md. 26/l)¹⁶

a. Ücretin Miktarı

Ücretin miktarı ve buna ilişkin sorunlar kural olarak taraflar arasında serbest olarak kararlaştırılır. İş sözleşmesinde ücretin miktarına ilişkin bir düzenleme bulunmuyorsa, tarafların yani işçi ile işverenin mensup oldukları mesleki faaliyet alanında uygulanan mutad (adet olan) bir ücreti örtülü olarak kararlaştırdıkları kabul edilir¹⁷.

6023 Sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 28/II. maddesine göre hekimlik hizmetlerinin asgari karşılığını (ücretini) belirleme hak ve yetkisi tabip odalarına ait bulunmaktadır. TTB tarafından düzenlenmiş bir asgari ücret tarifesi bulunması halinde işyeri hekimliğinde bu tarifede belirtilen en az ücretin altında çalışamaz. Asgari ücret tespit edilmesinin temel sebebi hekimler arasında rekabet yaratılarak sağlık hizmetinin kalitesinin düşmesinin önüne geçilmesidir. Bu amaçla belirlenen asgari ücret tarafların ücreti serbestçe belirlemelerinde alt sınırı oluşturmaktadır.¹⁸

Belirlenen en az ücretin altında işyeri hekimliği sözleşmesi imzalanması halinde bu sözleşmeye imza koyan hekim hakkında soruşturma açılarak disiplin cezası ile cezalandırılacağı gibi, yapılmış olan sözleşmeye Tabip Odası tarafından da onay verilmez.

Çeşitli sebeplerle işyerinde *fazla çalışma* yapılması gerekebilir. Fazla çalışma yapılması halinde her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (İş Yasası m. 35).

¹⁶ Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1994, S. 204.

¹⁷ Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1994, S. 206-207

¹⁸ Adana 1. İş Mahkemesi'nin 1999/462 E. 2000/232K. Sayılı Kararı

b. İşyeri Hekiminin İşçilere Sağlanan Sosyal Hak ve Yardımlardan Yararlanması

İşyeri hekimlerinin, işyerinde çalışanlara verilen lojman, prim, ikramiye, vb. sosyal hak ve yardımlardan yararlanıp yararlanmayacakları uygulamada karşımıza çıkan sorunlardan biridir.

İşyeri hekiminin işveren ile yaptığı sözleşmede diğer işçilere tanınan sosyal hak ve yardımlardan işyeri hekiminin de yararlanacağına ilişkin hüküm bulunması halinde bu haklardan işyeri hekiminin de yararlanacağı açıktır. TTB ve Tabip Odaları tarafından hazırlanmış olan İşyeri Hekimliği Tip Sözleşmesinde işyeri hekimlerinin yararlanacakları sosyal hak ve yardımlar ile ilgili olarak sözleşmeye ek bir düzenleme yapılması gereği belirtilmektedir. Bu durumda işyeri hekimi ile işverenin karşılıklı olarak hangi sosyal hak ve yardımlardan işyeri hekiminin yararlanacağına ilişkin ek protokol yapmaları ve bu protokol hükümleri çerçevesinde uygulama yapılması gerekmektedir.

İşveren ile akdedilen sözleşmede bu konuda herhangi bir hüküm olmaması durumunda ne olacaktır? Bu durumda diğer işçilere sağlanan sosyal yardımların niteliği üzerinde durmak gereklidir. İşverenin işyerinde çalışan işçilerin tamamına yaptığı sosyal yardımlardan işyerinde bulunan bir takım kişileri ayrı tutması mümkün değildir. Zira işverenin borçlarından biri de *eşit işlem yapma borcudur*. Eşit işlem yapma borcu aynı nitelikte olan işçiler arasında ayırım yapılamayacağına ilişkin bir borç olup kaynağını Anayasanın 10. maddesinden almaktadır. Sosyal yardımların verilmesi işverenin eşit işlem yapma borcunun mutlak olarak uygulanacağı alandır. İşveren tarafından işçilere, belirli bazı niteliklere sahip olmalarına göre bazı sosyal yardımlar verilebilir. Bu durumda işverence tespit edilen esasların gerçekleşmesiyle işçinin eşit işlem yapma borcuna dayanarak söz konusu yardımın verilmesine ilişkin talep hakkı doğacaktır.¹⁹

c. Ücretin Ödenmesi

Taraflar arasında kararlaştırılan temel ücret, işveren tarafından, işçiye nakit ve (taraflar arasında yabancı para üzerinden ödeme yapılacağı şeklinde açık bir anlaşma bulunması hali dışında) Türk Lirası olarak ödenir. Türk parasıyla ödeme zorunluluğu Türkiye'nin de onaylamış olduğu Ücretin Korunmasına ilişkin 95 Sayılı Uluslararası Sözleşmenin 3. maddesindeki "Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler münhasıran

¹⁹ Prof. Dr. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 6.baskı, s. 143-144.

tedavülü zorunlu olan para ile ödenecek...” şartının bir sonucudur. Ücretin ödenme zamanı konusunda da adı geçen uluslararası özleşmede ücretin düzenli aralıklarla ödeneceği, aralığın ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır. 1475 sayılı İş Yasası'nın 26. maddesine göre ücret *en geç ayda bir* ödenir. Bu süre sözleşme ile bir haftaya kadar indirilebilir.

d. Ücret Pusulası

İşyeri hekimine aldığı ücreti, varsa yapılmış olan kesintileri gösterir bir hesap pusulasının işveren tarafından her ödemede verilmesi gereklidir (İş Yasası m. 30). Ödenen ücrete ilişkin olarak bordro düzenlenmesi ücret pusulası verilmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.

e. Bordro

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 238. maddesi uyarınca, işverenler her ay ödedikleri "ücret"ler için (ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar.

İşyeri hekiminin kamuda da görevli olması veya muayenehanesinin bulunması, işverenin bordro düzenleme zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun, ücretin tanımına ilişkin 61. maddesinin ikinci fıkrasında, "ücretin ödenek, tazminat, kısa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı) tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması...onun mahiyetini değiştiremez. " hükmü yer aldığından, araba yıpranma bedeli, benzin parası gibi gider karşılığı yapılan ödemeler de "ücret" niteliğindedir. Dolayısıyla bu tür paraların da bordroya dahil edilerek ödenmesi, 213 sayılı Yasanın 238. maddesi gereğidir.

Bordroyla ödenmesi gereken ücretlerin, serbest meslek makbuzu, gider makbuzu ya da bir başka belge karşılığında verilmiş olması, yapılan ödemenin niteliğini değiştirmez. Ancak iş akdinin feshinden sonra yapılan hizmetin iş akdi çerçevesinde yapıldığı bu nedenle aşağıda inceleyeceğimiz tazminatlara hak kazanıldığının ispatında bordro sağlam bir belgedir.

2.İşverenin İş Kabulden Kaçınması (Temerrüdü)

İşyeri hekiminin iş yapmaya hazır olmasına karşın işverenin bunu kabulden kaçınması (hekim işyerine almaması, gibi) halinde hekim çalışmadığı halde sözleşmeyle kararlaştırılan ücreti isteyebilir. Ancak bu durumda iş yapmaktan dolayı tasarruf ettiği ya da diğer bir işten

dolayı kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat ettiği şey mahsup edilir (Borçlar Yasası m. 325, İş Yasası md. 62/1-c).

3.Akdin Feshinde Kalan Süre Ücreti

İş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshi halinde süresi belirli hizmet akdi ile çalışan işyeri hekimi, iş akdinin kalan süresinin ücretini işverenden talep edebilir.²⁰ Zira iş akdinin süresinden önce feshedilmesi ile işveren yapılmış olan sözleşme hükümlerine aykırı davranmış olmaktadır. Akdin feshinden sonra kalan süre ücretinin hesabında da, işverenin temerrüdünde olduğu gibi, bu süre içerisinde başka yerde çalışma sebebiyle elde edilen gelir ile kasten feragat edilen kazancın hesaplanarak düşülmesi gerekir.²¹

4.Çalışma Saatleri

İşyeri hekimlerinin çalışma saatleri işyeri hekimliği sözleşmesinde gösterilir. Hizmetin, sözleşmede belirtilen sürelerde yerine getirilmesi gereklidir. Ortaya çıkan olağanüstü koşullar sebebiyle belirtilen sürelerden fazla çalışılması halinde, fazla çalışılan bu sürelerin ücretleri yukarıda, "ücretin miktarı" başlığı altında, belirtildiği şekilde ayrıca ödenir. Fazla çalışmaların izinle karşılanması Yargıtay tarafından iş hukukunun temel prensibi olan işçinin korunması ilkesine göre mümkün görülmektedir.²² Fazla çalışmanın sürekli hale gelmesi halinde ise işveren ve işyeri hekiminin durumu yerel Tabip Odası'na bildirmeleri 6023 Sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasasının 5/IV. maddesi gereğince zorunludur.

5.Hastalık İzninde Ücret

İşyeri hekimleri maktu aylıkla çalışmaktadırlar. Maktu aylıkla çalışan işçilerin, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli oldukları hallerde de aylıkları tam olarak ödenmektedir. Hastalık nedeniyle raporlu olunan günlerde işe gidemeyen işyeri hekimlerinin ücretlerinden kesinti yapılmaması ve tam olarak ödenmesi gerektiği düşüncesindeyiz (İş Yasası 45. madde).²³

²⁰ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 19.02.1976 T. 75/33599 E. 76/6498 K. Sayılı Kararı(Prof. Dr. N. Çelik, İş Hukuk Dersleri, 9.Baskı, S. 135), İstanbul 1.İş Mahkemesi 21.11.1995 T. 1994/1938 E. 1995/967 K. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 4.7.1996 T. E. 1996 / 2439, K. 1996 / 15373

²¹ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 21.05.1991 T. 1991/733 E. , 1991/8770 K. Sayılı Kararı.

²² Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 28.1.1999 T. 1998/18442 E. 1999/1066 K.

²³ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 24.03.1998 T. 1998/778 E. 1998/2139 K.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.02.2000 T. 1999/19921 E. 2000/2156 K.

İş Yasasının 17. maddesi ile işçilerin kendi kusurlarına yükletilemeyen hastalık, kaza ve gebelik gibi hallerde, işe gidilemeyen sürenin, işçinin o işteki çalışma süresine göre 13 üncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra işverenin hizmet akdini bildirimsiz feshedebileceği düzenlenmiştir. Ancak bu şekilde akdin feshi halinde koşulları var ise kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

6.Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkı, İş Kanunu'nun 49 ve devamı maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre İş Kanununa tabi bir işyerinde en az bir yıl çalışmış olan her işçiye, çalışma süresine göre, 12-24 gün ücretli izin verilir. Yasadaki süreler iş sözleşmesi ile uzatılabilir.

İzin günlerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmaz. Ayrıca yıllık izin, işveren tarafından bölünemez. Ancak izin süresinin 12 günden fazla olması halinde, *tarafların rızasıyla*, bir kısmı 12 günden az olmamak üzere yıllık izin parça parça kullanılabilir. Bundan başka, işçinin yıllık iznini işyerinin bulunduğu yer dışında geçirmek istemesi halinde işveren 7 güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren tarafından yıl içinde verilen başka ücretli ve ücretsiz izinler ile dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.

Yıllık izin ücreti işçinin izne çıkmasından önce, ücret ödeme zamanının gelip gelmediğine bakılmaksızın, peşin olarak kendisine ödenir.

Yıllık izin hakkını kazanmış olup da henüz kullanılmadan akdin feshi halinde bu süreye ilişkin ücret ayrıca işveren tarafından ödenir.

Yukarıda belirtilen kurallar işyeri hekimleri için de geçerlidir. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 5/c maddesinde işyeri hekimlerinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanacağı açık olarak belirtilmiştir. Bu hükümde işyeri hekiminin yıllık izne ayrılması halinde yerine bakacak vekil hekimin işyeri hekimi ile işverenin anlaşması suretiyle sağlanacağı belirtilmiştir. Hemen belirtelim ki, yıllık izne ayrılan hekim yerine bir hekim bulmak zorunda değildir. Vekil hekim bulunması asıl olarak işverenin görevidir. Yönetmelikte getirilen hüküm geçici olarak işyeri hekimine vekalet edecek hekimin bulunmasında işverene işyeri hekiminin vekil hekim ismi bildirebileceğini belirtmekten ibarettir. Yoksa bu hükümle işyeri hekimine herhangi bir yükümlülük getirilmemiştir.

7.Zamanaşımı

Ücret alacakları, alacağıın doğduğu tarihten itibaren beş yıl geçmekle zamanasına uğrar. Yani doğmuş bir ücret beş yıl içerisinde işverenden talep edilebilir. Bu süre geçtikten sonra, ücretin tahsili ancak işverenin zamanasını savunmasında (defiinde) bulunmamasına bağlıdır.

8.Sosyal Güvenlik

Tam gün işyeri hekimliği yapan hekimlerin bağlı olacakları sosyal güvenlik kurumunun belirlenmesi açısından bir sorun bulunmamaktadır. Bu hekimler 1475 sayılı İş Yasasına tabi olarak hizmet akdi ile çalıştıklarından SSK'ya tabidirler.

Ancak kısmi zamanlı çalışan işyeri hekimlerinin hangi sosyal güvenlik kurumuna bağlı olacaklarının tespiti için birincil çalışmalarının tabi olduğu sosyal güvenlik kurumunun belirlenmesi gereklidir.

Sadece bir işyerinde işyeri hekimliği yapılması

İşyeri hekimliği görevini sadece bir işyerinde sürdüren hekimler, 506 sayılı Yasanın 2. maddesi uyarınca Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi olurlar.

Birden fazla işyerinde işyeri hekimliği yapılması

İşyeri hekimliği görevini birden fazla işyerinde sürdürenler için de aynı şey geçerlidir. Bunların sigorta primine esas ücretlerinin ve günlük kazanç sınırlarının hesabı 506 sayılı Yasanın 77 ve 78. maddelerine göre yapılır.

İşyeri hekimliğinin yanı sıra kamu görevinde çalışılması

- 5434 sayılı Yasanın 12. maddesinin (I) numaralı bendinde yazılı kurumlarda çalışan hekimlerden, özel kurum ve işyeri hekimliği yapanlar da, aynı maddenin son fıkrası uyarınca, T. C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilirler ve haklarında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun hükümleri uygulanmaz. Bir başka ifade ile, işyeri hekimliği görevi nedeniyle ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu'na tabi tutulamazlar.

İşyeri hekimliğinin yanında muayenehane işletilmesi

1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, mesleklerini serbest olarak icra eden hekimler, bu Kanun hükümlerine tabi olacaklardır.

Bunlardan işyeri hekimliği görevini de yürütenler, ayrıca, Sosyal Sigortalar Kanunu ile ilgilendirilmeyeceklerdir. (506/m. 3-F, K)

İşyeri hekimliğinin yanı sıra kamuda görev yapılması ve ayrıca muayenehane işletilmesi

Emekli Sandığı Kanunundan yararlanma hakkı olanlara iştirakçi denmekte ve Emekli Sandığı ile ilgilendirilmeleri zorunluluk arz etmektedir. Bu nedenle iştirakçiler hakkında SSK ve Bağ-Kur Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Kanun böylece, mükerrer emekliliği veya sigortalılığı önlemek istemiş ve bir kimsenin emeklilik yönünden sadece bir kuruma tabi olmasına özen göstermiş, aynı şekilde SSK'nın 3. maddesi ve Bağ-Kur Kanununun 24. maddesinde de benzer hükümlere yer verilmiştir. Bu nedenle hem Emekli Sandığına hem de SSK veya Bağ-Kur'a tabi hizmetlerin aynı sürelerle tekabül etmesi halinde, bu sürelerin ayrı ayrı değerlendirilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Bu açıklamaya göre, işyeri hekimliğinin yanı sıra kamuda da görev yapan ve ayrıca muayenehanesi bulunan hekimler, sadece T. C. Emekli Sandığı'na tabi olacaklar ve bu kurum için kesenek ödeyeceklerdir.

9. İşyeri hekimlerinin Sendika Üyeliği

İşyeri Hekimleri hizmet akdine dayanarak çalışmaktadırlar. 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa göre hizmet akdin ile çalışan kişilere "İşçi" denilmektedir. Hizmet akdin ile çalışan kimselerin "T. C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması" da işçi olmalarına engel teşkil etmez(md. 2/1, 3). Bu düzenlemeler uyarınca işyeri hekimlerinin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahip oldukları kuşkusuzdur.

Sendikalar Kanunumuz işkoluna göre sendikalaşma esasını kabul etmiştir. Buna göre, "işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerinde çalışan işçiler tarafından kurulur" (md. 3/1).

Sendikalar Kanunu'nda önce bütün ülkede yapılan işler yirmisekiz işkolunda toplanmış; sonra da " bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı" hükme bağlanmıştır(madde60/1, 2). 60. maddeye göre örneğin gıda işkoluna bağlı bir işyerinde çalışan işyeri hekimi bu işkolu ile ilgili bir sendikayı kurabilecek ya da üye olabilecektir. Çalıştığı işyeri dokuma işkoluna bağlı ise sağlık işkolundaki bir sendikaya üye olamayacaktır. Kısaca işyeri hekiminin çalıştığı işyeri hangi işkolunda ise o işkolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabilecektir (madde 22/2). Değişik işkollarına bağlı işyerlerinde çalışan işyeri hekimlerinin biraraya gelerek meslek esasına dayalı işyeri hekimliği ile ilgili bir sendika kurmaları Sendikalar Kanunu uyarınca mümkün değildir. Sendikalar Kanunu'nda meslek esasına göre işçi sendikası kurulması yasaklanmıştır (madde 3/3).

Sendikaya üye olanlar öncelikle toplu sözleşme hükümlerinden yararlanabilirler. Ancak toplu sözleşmelerde diğer işçilere tanınan ücret zammı ve diğer hakların eşit olması gibi bir zorunluluk yoktur. Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesinde eşit durumdaki üyelere eşit hizmetin sağlanacağı öngörülmüştür. Sendikaların en önemli faaliyetlerinden ve üyelerine yaptığı hizmetlerden olan toplu sözleşmelerde üyelerin belirli bazı gruplara ayrılması ve her gruba değişik ölçüde zam verilmesi kararlaştırılabilir. Bu çerçevede işyeri hekimlerinin sendika üyesi olması halinde, toplu sözleşmelerde hekime verilecek ücret ve zammı diğer işçilerden farklı kararlaştırılabilir.

Sendikalar Kanunu aynı işten dolayı aynı anda birden fazla sendikaya üyeliği yasaklamıştır (madde 22/1). Aynı anda birden fazla işyerinde çalışan işyeri hekimi ise, çalıştığı her bir işyerinin bağlı bulunduğu işkolundaki sendikaya üye olabilir. Çalışılan her bir iş için ayrı sendika üyeliğinin sınırlandırılması sözkonusu değildir.

10. İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi

158 Sayılı ILO Sözleşmesi

İç hukuk düzenlemelerinde iş güvencesi kavramına yeterli önem verilmemesine karşın Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde bu konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır.

09.06.1994 tarih ve 3999 sayılı Kanun ile onaylanıp 12.10.1994 tarih ve 22079 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak iç hukukumuzun bir parçası haline gelmiş olan 158 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmesi işçilerin haksız feshe karşı korunmasına ilişkindir. Anılan sözleşmenin 4. maddesinde "*işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez*" hükmü getirilmiş 7. maddede ise iş akdinin o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilebilmesi için işçiye savunma fırsatı verilmesi gereği hükme bağlanmıştır. Akdin işveren tarafından feshi halinde, işçinin feshin haksız olduğuna ilişkin iddiasını İş Mahkemesine götürebileceği ve bu durumda feshin haklı olduğunu ispat külfetinin işverene yüklenmesi gereği de yine sözleşmede belirtilmiştir. Mahkeme tarafından feshin haklı olmadığına karar verilmesi halinde işe iade, tazminat veya işçinin mağduriyetinin başka bir şekilde telafisi konusunda bir karar verilecektir. Böylesine bir düzenleme iş güvencesinin sağlanmasında mevcut düzenlemelerden farklı, işverenlerin keyfi olarak işçi çıkarabilmelerini önleyecek, bir anlayışı ortaya koymaktadır.

İş Güvencesi Kanunu

Ülkemizde uzun süredir yürütülen tartışmalar sonucunda 09.08.2002 tarihinde 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununda bazı değişiklikler yapılarak, iş güvencesinin sağlanmasına yönelik hükümler getirilmiştir.

15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerli olacağı belirtilen bu değişiklikler ile 10 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışıp da en az altı ay kıdemli olan işçilerin (işyeri hekimlerinin) işten çıkartılabilmesi için yeterlilik veya davranışlarından kaynaklanan bir sebebin bulunması ya da işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması gereklidir.

İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İşyeri hekiminin davranışı veya veriminden kaynaklanan bir sebeple iş akdinin feshinden önce mutlak surette bu iddialara ilişkin savunmasının alınmış olması gereklidir.

Yukarıda belirtilen şekilde bir fesih bildirimini ile karşılaşan işyeri hekimi feshin haksız olduğu kanaatinde ise, fesih bildirimini kendisine ulaştığı günden itibaren, bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. İş mahkemesinin iki ay içinde sonuçlandırması gereken bu davada feshin haklı bir sebebe dayandığını ispatlamak işverenin yükümlülüğündedir.

Mahkeme tarafından feshin haksız olduğuna karar verilmesi durumunda işveren, bir ay içinde işyeri hekimini işe başlatmak zorundadır. Aksi takdirde işveren, mahkeme kararında belirtilen ve işyeri hekiminin aylık ücretinin altı katından az oniki katından çok olmayan tazminatı işyeri hekimine ödemekle yükümlüdür. Ancak bu hükmün uygulanabilmesi için işyeri hekiminin kesinleşmiş mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmuş olması gereklidir.

İş Kanunu m.24

Haksız olarak işten çıkarmaların önüne geçmek amacıyla İş Yasasında getirilmiş olan bir hüküm de 24. maddede ifadesini bulan, işten çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde aynı kadroya yeni işçi alma yasağına ilişkin hükümdür. Anılan hüküm, akdin işveren tarafından haklı bir sebebe dayanmayan feshi ya da işin bir haftadan fazla durmasını gerektiren zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması sebebiyle akdin işçi tarafından

feshi halinde uygulama alanı bulur. Akdin işveren tarafından haksız feshi halinde fesih tarihinden itibaren altı aylık sürede aynı iş için yeni işçi alınması gerektiğinde işten çıkarılan kişiye noter aracılığıyla tebligat yapılması ve işçinin işe davet edilmesi gerekir. Noter ihbarının işçiye ulaşmasını izleyen 15 gün içinde işçinin başvurması halinde işçinin yeniden işe alınması gerekir. Akdin işçi tarafından işyerinde işin durması sebebiyle feshi halinde altı aylık süre işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren hesaplanır. İşverene getirilen akit yapma yükümlülüğüne aykırı davranış halinde işverene idari para cezası yaptırımını uygulanır.

Kıdem ve İhbar Tazminatı

İş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesinde işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödeyeceğine aşağıda değinilmiştir. Kıdem tazminatının işçinin işyerindeki kıdemine endekslenmiş olması işçinin yıpranmasının karşılığı olduğunu düşündürecek nitelikte ise de kıdem tazminatının bu niteliğinin tali olduğunu esas olarak iş akdinin haksız feshine karşı işçiyi koruma amaçlı olduğunu düşünüyoruz. Kıdem tazminatının, istisnalar dışında, feshin haksız olması koşuluna bağlanmış olması bizi bu düşünceye sevk etmektedir.

112 no'lu ILO Sözleşmesi

Genel olarak işçiler için kabul edilen bu düzenlemelerden başka işyeri hekimleri özelinde yine ILO'nun 112 no'lu İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiye Kararının 15. maddesinde işyeri hekimlerinin işveren ve işçiden mesleki ve moral açıdan tam bağımsız olması gerektiği ve bu bağımsızlığı sağlamak için ulusal düzenlemelerde işten ayrılma koşullarının belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Tavsiye kararına uygun olarak yapılacak düzenlemede işyeri hekimlerinin işyerini sağlık koşulları bakımından denetledikleri gerçeğinden hareketle iş akitlerinin feshini zorlaştırıcı iç hukuk düzenlemeleri yapılması gereklidir.

C. Hizmet Akdi ve Sona Ermesi

1. İşyeri Hekimliği Sözleşmesinin Niteliği

İşyeri hekimliği sözleşmesi, işyeri hekimliği yapma hak ve yetkisine sahip hekim ile işveren arasında yapılan; işyeri hekiminin mevzuatın işyeri hekimine yüklediği görevleri yerine getirmeyi, işverenin de işyeri hekimine bu hizmet karşılığında bir ücret vermeyi üstlendiği, temel olarak İş Yasası hükümlerine tabi bir sözleşmedir.

a. Zincirleme Hizmet Akdi

İşyeri hekimliği sözleşmeleri uygulamada, belirli süreli olarak, bir yıllık yapılmaktadır. Yapılan bu bir yıllık sözleşme her yıl yenilenmekte ve bu şekilde sürekli devam etmektedir.

Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin aşağıda belirttiğimiz üzere süresinin dolmasıyla sözleşmenin herhangi bir tazminat, vs. ödenmeksizin sona erdirilmesi mümkündür. Bu durumu dikkate alan bir kısım işverenler işçilerle, sürekli yenilenen belirli süreli hizmet akdi yapmakta ve işçiyi işten çıkartmak istediği zaman da iş akdindeki sürenin dolduğunu beyan ederek tazminat ödemedi akdi feshetmektedirler. Bu durumun uzun süre işyerine hizmet vermiş işçinin bazı haklarından yoksun kalmasına neden olduğunu dikkate alan Yargıtay zincirleme hizmet akdi kavramını kabul ederek, zincirleme iş sözleşmelerinin tümünün birlikte gözönüne alınacağına ve sözleşmenin belirsiz süreli bir iş sözleşmesi sayılacağına karar vermiştir²⁴.

“Davacının yıllardan beri davalıya ait işletmede devamlı olarak işçi sıfatıyla çalıştığı konusunda uyuşmazlık yoktur. İşyerinde görülen iş mahiyeti bakımından sürekli bir iştir. İşyerinde yürütülmekte olan ve süreklilik arz eden bir işte yıllardan beri çalıştırılan işçi daimi işçi niteliğindedir. İşverenin zincirleme iş akdini yenilemiş olması işin niteliğine etkili olamaz. Taraflar arasındaki hukuki ilişki objektif iyiniyet kuralları gözönünde tutularak belli edilmek gerekir. İşverenin bazı yükümlülüklerden kurtulmak için zincirleme sözleşmeler yapmış olması Medeni Kanununun 2. maddesinde öngörülen iyiniyet kurallarına aykırıdır. Bütün bunlardan başka, davalıya ait işletmede çalışan aynı nitelikteki işçilerden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutmak hem Anayasanın eşitlik ilkesine ve hem de iş hukukunun temel kurallarına uygun düşmez.”²⁵

“Ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz. Bu durumda, davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdiyle çalıştığı kabulü gerekir.”²⁶

²⁴ Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1994, S. 176

²⁵ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 26.09.1968 T. 9127 E. 11140 K)

²⁶ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 16.09.1993 T. 12848 E. 12920 K.

2.Akdin Sona Ermesi

İşveren ile işyeri hekimi arasında yapılan sözleşme, belirli koşulların ortaya çıkması halinde sona erer. İş akdinin sona erme sebepleri ölüm, tarafların anlaşması, sözleşme süresinin bitmesi ve feshtir.

a. Ölüm

İş akdinin taraflarından olan işyeri hekiminin ölümü akdin sona ermesine sebep olur. Akdin diğer tarafı olan işverenin ölümü ise akdin mutlak olarak sona ermesine sebep olmaz. İşverenin şahsının önem taşıdığı iş akitlerinde işverenin ölümü iş akdinin sona ermesine sebep olurken işyeri hekimliği gibi işverenin şahsının akdin yapılmasında önem taşımadığı sözleşmelerde işverenin ölümü halinde akit işverenin mirasçıları ile devam eder. Tüzel kişi (şirket) olan işverenlerde tüzel kişiliğin sona ermesi de ölüm ile aynı sonuçları doğurur.

b. Tarafların Anlaşması

Bütün sözleşmelerde olduğu gibi işyeri hekimi ile işveren arasında yapılmış olan hizmet sözleşmesinde de tarafların karşılıklı olarak anlaşması ile sözleşme her zaman sona erdirilebilir. Bu şekilde tarafların anlaşması ile sözleşmenin sona erdirilmesinde aşağıda inceleyeceğimiz feshe bağlı sonuçlar ortaya çıkmaz. Yani, taraflar karşılıklı anlaşma ile sözleşmeyi feshettiklerinde birbirlerinden herhangi bir tazminat, vs. talep edemezler.

c. Sözleşme Süresinin Bitimi

Süresi belirli sözleşmeler, sözleşmede belirtilen sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erer. Ancak sözleşmeye konulan bu hususun aksine hükümler geçerlidir. Zira belirli süreli iş akitlerinde genellikle sözleşmenin sona erdirilmesine ilişkin talebin akdin bitiminden belirli bir süre önce yapılmaması halinde sözleşmenin aynı süreyle uzayacağı şeklinde kayıt konulmaktadır. Konulan bu kayıt sebebiyle belirlenen süre kadar önceden ihbar yapılmamış olması halinde sözleşme kendiliğinden uzamaktadır. Ayrıca sözleşmede böyle bir hüküm olmasa da sözleşme süresi bitmiş olmasına karşın işçi çalışmaya devam eder ve işveren de bu duruma ses çıkarmazsa sözleşme yine kendiliğinden, sözleşme süresi kadar ve fakat en fazla bir yıl süreyle, uzamış olur.

Yukarıda “Zincirleme Hizmet Akdi”²⁷ başlığı altında belirttiğimiz üzere, sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasını gerektiren geçerli sebeplerin bulunmaması halinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin kuralların uygulanması gerekeceğinden bu durumda sözleşme süresinin bitmiş olması sebebiyle sözleşmenin sona erdirilmesi söz konusu olmaz.

²⁷ S. 41

3.Akdin Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesi

Taraflardan birinin sözleşmenin sona ermesi yönündeki irade açıklaması ile sözleşmenin bitmesini sağlayan hukuksal işlem fesihtir. Fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması sözleşmenin sona ermesini sağlamak bakımından yeterli olup karşı tarafın kabulüne gerek bulunmamaktadır.

Fesih bildiri mi, hizmet akdini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi ve belirli ve açık şekilde yapılması gereken tek taraflı bir irade beyanıdır²⁸. Hukukumuzda fesih bildiri mi herhangi bir şekle tabi tutulmamış olup bildirim karşı tarafa vardığı anda hüküm doğurur.

a. Süreli Fesih Bildirimi

Kural olarak süresi belirsiz hizmet akitlerinde geçerli olan süreli fesih bildiriminde, akdin feshedileceğinin belirli süre önce bildirilmesi gerekli olup, fesih bildiriminde bulunan tarafın sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. Oysa bazı ülkelerde ve özellikle Almanya'da işverence sosyal gereklere aykırı olarak yapılan bir fesih bildiri mi geçersiz sayılmakta olup feshi haklı kılan nedenler kanunda gösterilmiş bulunmaktadır. Bizde ise kanun koyucu tarafların hizmet akdini herhangi bir haklı nedenle dayanmaksızın serbestçe feshedebilmeleri kuralını benimsemiş ve bunu bugüne kadar değiştirmek gereğini duymamıştır. Bu serbestlik sadece fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren durumlarda tazminat ödenmesini öngören hükümlerle kısıtlanmaya çalışılmıştır. ¹⁶ Süreli fesih bildiri mi ile işçinin işine son verilmesinde işverenin kötü niyetli davranmasını önlemek bakımından 1975 yılında İş Yasasında yapılan değişiklikle işten çıkartılan işçinin yerine altı ay içinde işçi alınmak istenmesi durumunda işten çıkartılan işçiye noter vasıtasıyla tebligat yapılması ve işçinin çalışmak istemesi halinde işe alınması zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenlemenin uygulanmasındaki güçlükler ve hile yoluyla kolaylıkla bertaraf edilebilmesi sebebiyle işçinin iş akdinin korunmasına yönelik hedefe bugüne kadar ulaşılabilmiş değildir.

Hemen belirtelim ki, sürekli yenilenerek devam eden işyeri hekimliği sözleşmelerinde de süresi belirsiz iş akitlerine uygulanan hükümler geçerli olduğundan işyeri hekimliği sözleşmesinin feshedilmesinde de fesih bildiri mi sürelerine uyulması zorunludur.

²⁸ Prof. Dr. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 9.Baskı, s. 135

Fesih Bildirimi Süreleri

Akdin feshedildiğinin fesih tarihinden geriye doğru en geç ne kadar zaman önce bildirilmesi gerektiği İş Yasasının 13. maddesinde gösterilmiştir. Buna göre;

İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta,

İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta,

İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta,

İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için sekiz hafta öncesinden akdin feshedileceğinin bildirilmiş olması gereklidir.

Bu süreler asgari süreler olup sözleşme ile artırılabilir. Bildirim süresi TTB'nin hazırladığı İşyeri Hekimliği Sözleşmesi'nde 3 ay olarak belirlenmiştir. Taraflar bu sözleşmede belirtilen süreye uymakla yükümlüdürler.²⁹ Sözleşme ile yasal bildirim süresinin kısaltılması ise söz konusu değildir. Yasal bildirim süresinin sözleşme ile kısaltılmış olması halinde yasal süreler uygulanır.

Bildirim süresi içinde tarafların hak ve borçlarında bir değişiklik olmaz. Yani bu süre içinde de işçi çalışmasına devam eder ve işveren bunun karşılığında ödemeyi taahhüt ettiği ücreti öder. Ancak fesih bildirim kimin tarafından yapılmış olursa olsun işveren işçiye , ücretinden herhangi bir kesinti yapmaksızın, günlük iki saatten az olmamak üzere iş arama izni vermek zorundadır. Bu izin saatleri birleştirilerek, bildirim süresinin sonunda, topluca da kullanılabilir.

Bildirim süresi ücreti işveren tarafından peşin ödenmek suretiyle işçinin derhal işten çıkartılması da İş Yasasının 13. maddesi hükmü ile olanaklı kılınmıştır.

İnbar Tazminatı

İş Yasasında gösterilen esaslara uymadan işi terk eden işçi ya da aynı şekilde işçinin işine son veren işveren yukarıda belirttiğimiz bildirim sürelerine ilişkin ücretini karşı tarafa ödemekle yükümlüdür. Bu ödemenin kapsamı işçinin temel ücretinin yanında, işçiye sağlanan para ve parayla ölçülebilen bütün ödemelerin dahil edilmesi suretiyle bulunacak rakamın bildirim süresine isabet eden kısmıdır.

²⁹ İstanbul 1.İş Mahkemesi 16.12.1994 T. 1993/729 E. 1994/713 K.

İhbar tazminatının miktarı sözleşmeyle artırılamaz. Ancak bildirim sürelerinin sözleşmeyle artırılabilir olması dolaylı olarak ihbar tazminatının miktarının artmasını sağlar. Nitekim halen uygulanmakta olan işyeri hekimliği tip sözleşmelerinde fesih bildirim süresi üç ay olarak belirlenmiştir.

İşyeri hekimliğine ilişkin sözleşmelerin feshedilmesinde de bildirim sürelerine uyulmaması halinde ihbar tazminatı ödenmesi gereklidir. Zira iş akdi ihbar öneline uyulmaksızın feshedilen bir işyeri hekiminin açtığı davada aşağıdaki gerekçe ile ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

*“İhbar tazminatı veya bir yıllık sözleşmenin sonu itibarıyla işten çıkartıldığı tarihten başlayan altı aylık ücret istenmesi mahkememizde incelendiğinde son olarak düzenlenen iş akdi 26.12.1994 tarihini taşımakta ve bu düzenlenen sözleşme koşullarının 5. maddesinde ‘bir sonraki takvim yılı Ocak ayı içinde ve bir Ocaktan geçerli olmak üzere asgari ücretler üzerinden yenilenecektir.’ Hükümü karşısında 26.12.1994 tarihinde düzenlenen bu sözleşme tekrar Ocak 1995 ayı içerisinde yenilenmediği görülmekte dolayısıyla son sözleşmenin bir yıl süreli olarak düzenlendiği **süresiz akde dönüştüğü görülmekte dolayısıyla davacının işten çıkartılması sonucu ihbar tazminatına hak kazandığı**, süreli sözleşme bulunmaması sebebiyle son altı aylık (Haziran-Aralık 1995) aylarındaki biriken ücret alacağı bulunmadığı sonucuna varılmış ve bilirkişinin bildirdiği miktar üzerinden **ihbar tazminatı Mahkememizce kabul edilmiştir**”.*³⁰

İhbar tazminatının süresinde ödenmemesi halinde beş yıl içinde dava açılarak tazminatın talep ve tahsili mümkündür. Burada sözü edilen beş yıl zaman aşımı süresi olup davalı tarafın bu yönde savunma yapması halinde dikkate alınır.

Süresinde ödenmeyen ihbar tazminatlarına yasal faiz³¹ uygulanır.

b. Süresiz Fesih Bildirimi(Haklı Fesih)

Hizmet akdinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirilmesinde herhangi bir neden ileri sürülmesi zorunluluğu bulunmamakta iken süresiz fesih bildirimi ile akdin sona erdirilmesinde haklı bir nedenin gösterilmesi aranmaktadır. Ancak bu haklı nedenin fesih bildiriminde bulunulduğu

³⁰ Eskişehir İş Mahkemesi 24.098.1996 tarih ve 1995/216 E. 1996/351 K. sayılı kararı. Aynı yönde:İstanbul 1.İş Mahkemesinin 21.11.1995 t. Ve 1994/1938 E. 1995/967 K. sayılı kararı.

³¹ Yasal faiz 01.01.2000'den itibaren yıllık %60 olarak uygulanmaktadır.

sırada açıklanması zorunlu olmamakla birlikte feshe muhatap olan kişinin istemi halinde açıklanması gereklidir.

Süresi belirli ya da belirsiz hizmet akitlerinde İş Yasasının 16 ve 17. maddelerinde sayılan sebeplerden birinin ortaya çıkması halinde işçi ya da işveren tarafından akit, süre verilmeden, derhal sona erdirilebilir. Süresiz fesih bildirimini ile akdin feshedilebilmesi için ileri sürülebilecek sebepler yasada işçi ve işveren açısından ayrı ayrı sayılmıştır.

Akdin İşçi Tarafından Feshi

Süresi belirli akitlerde sözleşmedeki sürenin bitmesini beklemeden, süresi belirsiz akitlerde ise bildirim süresini beklemeden akdin işçi tarafından feshedilebilmesi için aşağıdaki sebeplerden (İş Yasası m. 16) birinin gerçekleşmesi gereklidir:

Sağlık Nedenleri

Akdin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa ya da işçinin sürekli görüştüğü işveren veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi süre vermeden akdi derhal feshedebilir.

Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri

-Akdin yapıldığı sırada, akdin esaslı noktalarında işveren tarafından yanıtlanmış olması,

-İşveren tarafından işçiye veya ailesi üyelerinden birine şeref ve namusuna dokunacak şekilde söz söylemesi veya davranışta bulunması,

-sataşmada bulunması,

-gözdağı vermesi,

-kanuna karşı davranışa tahrik ve teşvik etmesi,

-hapsi gerektiren bir suç işlemesi,

-işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnatlarda bulunması,

-Ücretin kanun ya da sözleşmedeki ödenme zamanında hesap edilip ödenmemesi,

-Eksik iş verilmesi ya da çalışma koşullarının değiştirilmesi veya uygulanmaması halinde akit işçi tarafından süre verilmesine gerek bulunmaksızın feshedilebilir.

Zorlayıcı Nedenler

İşçinin çalıştığı işyerinde işin bir haftadan fazla durmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebep çıkması halinde akit işçi tarafından derhal feshedilebilir. Gececek bir haftalık sürenin ücreti işveren tarafından yarım ücret olarak ödenir. Bu süreden sonra akit sona erdirilmeksizin zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasının beklenmesi halinde ise işverenin herhangi bir ücret ödemek yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Akdin İşveren Tarafından Feshi

Süresi belirli akitlerde sözleşmedeki sürenin bitmesini beklemeden, süresi belirsiz akitlerde ise bildirim süresini beklemeden akdin işveren tarafından feshedilebilmesi için aşağıdaki sebeplerden (İş Yasası m. 17) birinin gerçekleşmesi gereklidir:

Sağlık Nedenleri

İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından ya da işkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi; işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halleridir. Hastalık sebebiyle devamsızlığın tespitinde ay takvim ayı olarak değil işçinin işe gelmediği ilk günden başlayarak geçen ve aynı tarihe rastlayan bir aydır.³²

İşçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan hastalık, kaza, gebelik ve doğum hallerinde de işveren yine iş akdini feshedebilecektir. Ancak bu durumda iş akdinin feshi için hastalık sebebiyle işe gelmeme durumunun, işçinin işyerindeki çalışmasına bağlı olarak değişen, İş Yasasının 13. maddesindeki, bildirim sürelerini takip eden altı haftanın geçmesinden sonra fesih hakkı doğar. Gebelik ve doğum hallerinde bu süre İş Yasasının 70. maddesinde³³ belirtilen sürelerin geçmesinden sonra işleme başlar.

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

-İşçinin işe ilişkin olarak kendisinde olmayan vasıfları varmış gibi göstererek, veya gerçeğe aykırı bilgiler ve sözler söyleyerek işvereni yanıltması

³² Prof. Dr. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 9.Baskı, S. 176

³³ İş Yasasının 70. maddesine göre kadın işçilerin doğumdan önce altı ve doğumdan sonra altı hafta çalıştırılmaları yasaktır. Ayrıca isteği halinde kadın işçiye doğumdan sonraki altı haftadan sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

-İşçi tarafından işverene veya ailesi üyelerinden birine şeref ve namusuna dokunacak şekilde söz söylemesi veya davranışta bulunması,

-İşveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

- İşçi tarafından işverene veya ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması ya da İş Yasasının 77. maddesindeki içki ve uyuşturucu kullanma yasağına aykırı davranması,

-İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını açıklamak gibi doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışta bulunması,

-İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

-İşçinin haklı bir sebep olmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,

-İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevi, hatırlatılmasına rağmen, yapmaması,

-İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinde bulunan makine ve her türlü eşyaları on günlük ücreti ile ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması,

Zorlayıcı Nedenler

İşçinin bir haftadan fazla bir süre işyerine gelmesini engelleyen zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması. Örneğin işçinin tutuklanması ya da şiddetli kar yağışı sebebiyle işine bir haftadan fazla bir süre gidememesi. Burada önemli olan zorlayıcı sebebin işyerinde değil işçide ortaya çıkmasıdır.

c. Fesih Bildiriminin Yapılabileceği Süre

Yukarıda açıklandığı üzere ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışta bulunulması halinde akit bildirim süreleri beklenmeksizin derhal feshedilebilir. Feshi gerektiren bu olayların öğrenilmesinden itibaren altı iş günü içinde ve her halde olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içinde fesih hakkının kullanılmaması halinde artık bu sebeplere dayalı olarak haklı fesih mümkün değildir.

d. Tazminat

Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış sebebiyle akdin feshi halinde İş Yasasında belirtilen tazminatlardan başka, koşulları oluşmuşsa, maddi ve manevi tazminat da talep edilebilir. Ancak sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebepler nedeniyle akdin feshinde bu tür bir tazminat talebi mümkün değildir.

4.İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları

İş sözleşmesinin sona ermesi ile taraflar arasındaki iş ilişkisi de ortadan kalkar. Kanun iş sözleşmesinin sona ermesinde bazı belgeler verilmesi ve koşulları varsa kıdem tazminatı ödenmesini hüküm altına almıştır.

a. Çalışma Belgesi

Sözleşmenin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde işveren tarafından işçiye, yaptığı işin ne olduğu ve çalışma süresini gösteren bir çalışma belgesi verilmesi gereklidir.

b. İbraname

İbraname, işçinin alacaklarının tamamını aldığı ve işverenden hiç alacağını kalmadığını gösteren; işçi tarafından imzalanarak işverene verilen bir belgedir.

İşe giriş sırasında imzalatılan boş kağıdın ibraname şeklinde doldurulması ya da ibranamenin daha işe giriş sırasında imzalatılarak alınması yaygın bir uygulama olduğundan yargı kararları ve öğretide ibranameye kuşku ile yaklaşılmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konuyla ilgili verdiği bir kararda "işçinin işverene verdiği ibranamenin, işçiye yapılmış olan ödemeye sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır"³⁴ demek suretiyle ibranamede belirtilen miktar dışında kalan haklar açısından işçinin talep hakkı olduğuna karar vermiştir.

c. Kıdem Tazminatı

Genel Olarak

Kıdem tazminatı genel olarak işçinin işyerine uzun süre çalışmış, işyerine emek vermiş bu sebeple yıpranmış olması ve yeni iş bulmada karşılaşacağı sıkıntılar dikkate alınarak işini yitirmesinde geçmiş hizmet-

³⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 27.04.1983 t. , 1980/9-3055 E. 1983/427 K. (Yargıtay Kararları Dergisi, 1983, S. 11.s. 1581)

lerinin bir karşılığı olarak, işveren tarafından işçiye toplu olarak ödenen paradır.

Ülkemizde kıdem tazminatı iş sözleşmesinin ancak belli koşullarla sona ermesi halinde ödenmektedir. Yasada kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren haller arasında iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona ermesi bulunmamaktadır. İşçinin kendi isteğiyle (istifa suretiyle) sözleşmeyi sona erdirmesi halinde de kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerekliliği yapılacak yeni bir düzenleme ile İş Yasasına eklenmelidir. Çünkü iş veriminin sağlanamadığı, işçinin ürettiği işten ya da aldığı karşılıktan memnun olmadığı durumlarda sırf kıdem tazminatına hak kazanabilmek için Yasa'da sınırlı olarak sayılmış bulunan hallerden birinin gerçekleşmesini beklemektedir. Bu durum işçi açısından olduğu kadar işveren açısından da olumsuz sonuçlar ortaya çıkartır. Tarafların birbirinden memnun olmadığı bir ortamda yapılan üretim verimsizliği doğurur.

Koşulları

Kıdem tazminatı, en az bir yıllık çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da mirasçılarına toplu olarak ödenen bir paradır. Kanunda sayılan, kıdem tazminatının verilmesini gerektiren, fesih sebepleri;

- işverenin haksız feshi,
- işçinin haklı feshi,
- muvazzaf askerlik hizmeti sebebiyle akdin feshi,
- emeklilik³⁵,
- kadın işçinin evlenmesi,
- işçinin ölümüdür.

Bu sebeplerden biri ile akdin feshi halinde kıdem tazminatının ödenilmesi için iş akdinin en az bir yıl sürmüş olması gereklidir.

İşyeri Hekimliği Özelinde Kıdem Süresinin Hesaplanması

İşyeri hekimliği gibi günün belirli saatlerinde yürütülen hizmet akitlerinde kıdem tazminatına esas sürenin nasıl hesaplanacağı konusunda Yargıtay önceleri çalışılan günlerin/saatlerin toplanarak bir yıllık çalışma

³⁵ İşyeri hekimliği yapan ve aynı zamanda kamuda çalışan bir kişinin, kamu kurumundaki çalışmasını emekli olmak suretiyle sonlandırması durumunda işyeri hekimliğinden de kıdem tazminatı olarak ayrılması mümkündür. Yargıtay 9.HD 25.09.2001 t. 2001/10140 E. 2001/14826 K. sayılı kararı.

süresinin hesaplanması gerektiği yönünde kararlar vermiştir.³⁶ Bu kararlar öğretide, haklı olarak, eleştiri konusu yapılmış ve İş Yasasının açık hükmü karşısında Yargıtay'ın sadece çalışılan günleri toplayarak işçinin kıdemini hesaplaması isabetsiz bulunmuştur.³⁷ Zaman içinde Yargıtay görüş değiştirmiş ve işçinin kıdemini çalıştığı günlerin toplanması suretiyle değil yıl hesabıyla bulunması gerektiği sonucuna varmıştır.³⁸

Kısmi zamanlı olarak işyeri hekimliği yapan bir hekimin sözleşmesinin feshedilmesi üzerine hekimin açtığı davada işverenin kısmi zamanlı çalışmaların kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı yönündeki savunması mahkeme tarafından aşağıdaki gerekçe ile reddedilmiştir.

“Her ne kadar davacı haftanın belirli günlerinde üç ila beş gün çalışma yapıldığı, bu çalışmalar günün belli saatlerini kapsadığı görülse dahi bu çalışmaların karşılığı diğer bir deyimle ...saat çalışma olarak ücret belirlendiği, az ücret belirlenmesi sonucu kıdem tazminatının da bu hesaplamada dikkate alındığı, dolayısıyla part time çalışmanın kıdem tazminatına hak kazandırmadığı yolunda savunma mahkememizce yerinde görülmemiştir. Haftanın beş günü ard arda çalışması karşısında o haftanın tam çalışma yapıldığı kabul edilerek 1991, 1992 yılları tam yıl olarak diğer yıllarda ise çalıştığı gün sayısı itibarıyla kıdem tazminatının bu çalışılan günler dikkate alınmıştır.”³⁹

Miktar

Kıdem tazminatına hak kazanan, işçiye iş akdinin başladığı günden iş akdinin sona erdiği tarihe kadar geçen her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan arta kalan süreler için de aynı orana göre hesaplama yapılarak tazminat ödenir.

Uygulanacak Faiz Oranı

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde açılacak davada gecikme süresi için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hüküm verilir. Bu husus sadece kıdem tazminatına özgü

³⁶ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 24.10.1977 T. 1977/13902 E. 1977/15481 K. , Yargıtay 0.Hukuk dairesi 16.03.1978 T. 3256 E. 3791 K. , 1.5.1986 T. 1986/3374 E. , 1986/4502 K. Sayılı Kararları

³⁷ Prof. Dr. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 9.Baskı, S. 206, Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 5.Basım, S. 306-307

³⁸ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 21.05.1991 T. 1991/733 E. , 1991/8770 K. , İstanbul 1.İş Mahkemesi, 21.11.1995 T. 1994/1938 E. 1995/967 K.

³⁹ Eskişehir İş Mahkemesi 24.09.1996 tarih ve 1995/216 E. 1996/351 K. sayılı karar

olup diğer tazminat ve ücret alacaklarında uygulanmaz. Diğer alacaklar için uygulanacak faiz miktarı yasal faizdir.

Zamanaşımı

Kıdem tazminatları ücret sayılmadığından buna uygulanacak zamanaşımı süresi daha uzun tutulmuştur. Buna göre kıdem tazminatı, akdin feshinden itibaren, 10 yıllık sürenin geçmesi ile zamanaşımına uğrar.

d. İşyeri Hekimliği Alanında Akdin İşveren Tarafından Feshedilmesinin Sonuçları

İşyeri hekimliği esas olarak, işyeri hekiminin mevzuatın kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmeyi işverenin de bu hizmet karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği 1475 sayılı İş Yasası çerçevesinde işyeri hekimi ile işveren arasında imzalanan iş akdi ile yapılan bir iştir. Bu nedenle akdin işveren tarafından feshedilmesi halinde işçiye tanınan, yukarıda belirttiğimiz, hakların bütününden işyeri hekimi de yararlanır. Bu cümleden olmak üzere işyeri hekimi, iş akdinin işveren tarafından haklı bir nedene dayalı olmaksızın feshedilmiş olması halinde koşulları mevcut ise, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kullanılmayan yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretler ve sözleşmede belirtilmiş olup da verilmemiş olan diğer hakları işverenden talep edebilir. Bu konularla ilgili olarak işyeri hekimleri tarafından açılan davalar işyeri hekimleri lehine sonuçlanmakta olup bazı mahkeme kararları özet olarak aşağıya çıkartılmıştır:

Geçerli işyeri hekimliği sözleşmesi ile çalışan bir hekimin sözleşmesi işveren tarafından işçi sayısındaki azalma gerekçe gösterilerek feshedilmiş ve işyeri hekiminin kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin olarak açtığı davada aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur:

“Dosyaya ibraz olunan taraflar arasında imzalanmış 1.1.1990 ve 1.1.1992 tarihli sözleşmelerde;

a)haftada iki gün(Salı ve Perşembe günleri) 8-9:30 arası 1.5 saat sağlık hizmeti verilmesi.

b)1.1.1992 tarihli sözleşmenin 3/a maddesinde 3 ay önceden haber verilmediği takdirde iş akdinin birer yıllık sürelerle uzatılması.

c)Aynı sözleşmenin 3/b maddesine göre de iş akdinin feshedilebilmesi için işyeri hekimine yazılı bildirimde bulunulması ve ayrıca tabip odasına da aynı bildirim gerekçeli olarak yapılmasının hükme bağlandığı anlaşılmıştır.

Haftanın belirli günlerinde çalışan işçinin kıdemi o işyerinde çalıştığı günlerin sayısı toplanarak 365 güne bölünmek suretiyle hesapla-

nacağı, günlük çalışma kaç saat olursa olsun tam gün sayılacağından davacının, haftada iki gün, 1.5 saatten 1.1.1990-15.8.1994 tarihleri arası davacının 1 yıl (115 gün) çalıştığı belirlenmiştir.

Tüm deliller hep birlikte değerlendirilmiş ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davalı tarafca süresinden önce feshedildiği ve alınan 26.6.1995 günlü bilirkişi raporunda dikkate alınarak davanın kısmen kabul ve kısmen reddine karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Açıklanan gerekçeye göre;

1-Gerçekleşen 8.057.046 TL kıdem tazminatının, 4.281.515 TL olarak tespit edilen ihbar tazminatından talep ettiği 4.000.0000 TL'nin ve 20.643.019 TL olarak belirlenen ücretten istem gibi 15.000.000 TL olmak üzere toplam 27.057.046 TL alacağıın, davalıdan tahsiline, hüküm altına alınan kıdem tazminatı için akdın fesih tarihi olan 15.8.1994 tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi, diğer alacaklara ise dava tarihinden itibaren %30 yasal faiz uygulanmasına,

2-Davacının ihbar tazminatı ile ücret alacağına ilişkin talep ve dava hakkının saklı tutulmasına, ”

Yine bir işyeri hekiminin sözleşmesinin işveren tarafından işçi sayısındaki azalma sebebiyle feshedilmesi üzerine işyeri hekimi kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kullanmadığı yıllık izinlerin ücreti, ödenmeyen ücreti ve sözleşmelerinde yazılı yol parasının (aylık 41 lt. benzin) tahsili istemiyile açtığı davayı kazanmış ve bütün bu taleplerinin bilirkişi raporunda yazılı miktarlar üzerinden kabulüne karar verilmiştir⁴⁰.

⁴⁰ Kartal 1.İş Mahkemesi 27.11.1991 T. , 1991/142 E. 1991/438 K. , İstanbul 1.İş Mahkemesi 21.11.1995 T. , 1994/1938 E. 1995/967 K. , Eskişehir İş Mahkemesi 24.9.1996 T. , 1995/216 E. 1996/351 K. , Ankara 3.İş Mahkemesi 12.03.1996 T. , 1995/872 E. 1996/614 K. Sayılı kararları

III. BÖLÜM / İŞVEREN-İŞYERİ HEKİMLİĞİ

1. İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü

a. Genel Olarak

Ülkemizde işçilerin çalıştıkları işyerlerinde hekim çalıştırılması ile ilgili en eski ve kapsamlı düzenleme 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nda yer almaktadır. 6 Mayıs 1930 tarihli ve 1489 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren bu yasa “**İşçiler Hıfzıssıhhası**” kenar başlığı altında genel sağlık hükümleri yanında 180. madde ile işyerinde hekim çalıştırma yükümlülüğünü getirmiştir. Bu madde uyarınca **en az 50 işçi** çalıştıran bütün işyerlerine işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere hekim çalıştırma zorunluluğu öngörülmüştür.

1475 Sayılı İş Yasası'nın 73. maddesine göre her işverenin “**işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız olarak bulundurmak**” yükümlülüğü vardır. Aynı yasanın 74. maddesi ile işçi sağlığı ve işgüvenliği ile ilgili alınacak önlemleri belirtmek üzere Çalışma ve Sağlık Bakanlıkları tarafından sağlık ve güvenlik tüzükleri çıkarılacağı belirtilmiştir.

11.01.1994 gün ve 14765 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesi ile işyerinde hekim çalıştırılmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu maddeye göre “**sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işveren, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114'üncü maddeleri gereğince işyerlerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlama**” yükümlülüğü sözkonusudur.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri ile sürekli olarak 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran bütün işyerlerine, işçi sağlığı ve işgüvenliği önlemleri çerçevesinde hekim çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili bu hükümlerde işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü yönünden, kamu ya da özel sektöre ait işyeri ayrımı veya işkolu ayrımı gözetilmemiş, en az 50 işçi ölçütü olarak benimsenmiştir.

Mevzuatımızda sürekli en az elli işçi çalıştıran bütün işyerleri için işyerinde hekim çalıştırma yükümlülüğü öngörülmeyle birlikte, uygulamada yükümlülüğün kapsamı belirlenirken sürekli işçi kavramı ve işyeri tanımlarındaki farklılıklar nedeniyle sorunlar yaşanmaktadır. Bu kavramlarla ilgili düzenlemelere eğilmek yararlı olacaktır.

b. Sürekli Olarak En Az 50 İşçi Çalıştırma

Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 180. maddesi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde hekim çalıştırma yükümlülüğü **sürekli olarak en az 50 işçi** çalıştıran işyerleri için getirilmiştir. Bu nedenle **“Sürekli İş-İşçi”** kavramına gözetmekte yarar bulunmaktadır.

İş Yasası'nın 8. maddesinde **“Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir”** tanımı yapılmıştır.

Kanundaki bu tanıma göre bir işin sürekli ya da süreksiz iş şeklinde nitelendirilmesini belirleyen tek unsur, niteliği bakımından devam etme süresidir.⁴¹ İşveren ile işçi arasında hizmet sözleşmesinin süresine bakarak bir işin sürekli ya da süreksiz iş olduğu sonucuna varılamaz. İşin sürekli olup olmadığını ayırmada esas alınacak süre, işin fiilen devam ettiği süre değil devam etmesi gereken süredir⁴². Büyük bir alışveriş merkezinde bir işverenin stand inşaatı için dışarıdan bir kaç işçi ile anlaşılıp bu inşaatı yaptırması halinde süresi ne olursa olsun bu süreksiz bir iş ve işçilerle işveren arasında süreksiz hizmet akdi mevcuttur. Ancak alışveriş merkezinde güvenlik işinde ya da kasada çalıştırılmak üzere bir işçi ile anlaşılıp işçinin bir hafta sonra iş akdinin sona erdirilmesi halinde ise sürekli iş ve sürekli hizmet akdi sözkonusu olacaktır. Bu nedenle de bir işyerinde işçilerin çalıştıkları sürelerle ve iş sözleşmelerindeki sürelerle bakılmaksızın niteliği gereği 30 işgününden fazla süren işlerde çalışan işçiler mevzuattaki **“sürekli olarak çalışan 50 işçinin”** hesabında dikkate alınacaktır. Bir işveren tarafından niteliği gereği 30 işgününden fazla süren işler için sık sık işçi değiştirilmesi ve bu işçilerin süreksiz işçi sayılmasını sağlayamayacağı gibi, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 27.07.1990 gün ve 023558 sayılı görüş yazısında da 30 işgününden

⁴¹ Mustafa Çenberci, İş Hukuku Şerhi, S. 243-244

⁴² Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 8.Baskı, S. 89

fazla süren işlerde çalışan işçilerin sürekli işçi kavramı içinde kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

c. Sürekli Olarak En Az 50 İşçi Çalıştıran İşyerleri

İşyeri, İş Yasası'nın 1. maddesinde işin yapıldığı yer olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin II. Fıkrasında “işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler ile, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçların” işyerinden sayılacağı ifade edilmiştir. İşyeri, bir işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla belirli bir teknik amacı gerçekleştirmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize edilmiş bir bütündür⁴³.

Bir işyerinin sınırları çizilirken kanunda, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı olma ölçütü getirilmiştir. Bir yerin asıl işyerinden sayılabilmesi için işin niteliği gereği bağlı olması, bu yerler arasında teknik bir bağlılığın olması gerekliliğidir⁴⁴. Bu yer ile asıl işyerinin faaliyetleri birbirini tamamlıyorsa tek bir işyerinden söz edilecektir. Örneğin fırın işyeri ile fırın mamüllerinin satıldığı büfe ekonomik bir bütün oluşturduğundan tek bir işyeri sayılmıştır. Bu nedenle her iki yerde çalışan işçi sayısı toplamı dikkate alınarak işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü belirlenecektir.

Bir işyeri ile ona bağlı yerlerin tek bir işyeri sayılması için kanunda aranan ikinci ölçüt işin yürütümü bakımından bağlı olmadır. Bu bağlılıktan amaç hukuki bağlılıktır. Yani iki yerde de işin aynı işveren tarafından yürütülmesi gerekliliğidir. Yerler açısından teknik bir bağlılık olsa bile ayrı işverenlere ait iseler, iki ayrı işyeri sözkonusu olacaktır. Bu durumda işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü her işyerinde çalışan işçi sayısı ayrı ayrı dikkate alınarak belirlenecektir.

Bir de asıl işyeri ile işyerine bağlı yer arasında kanunda sayılan niteliği ve yürütümü bakımından bağlılık sözkonusu olmasına rağmen bazı yerler asıl işyerinden çok uzak yerde olması şartıyla ayrı işyeri sayılabilmektedir. Örneğin ilaç fabrikası ile satış bürosu⁴⁵. Bu durumda da işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü, her iki yerde çalışan işçi sayısı ayrı ayrı dikkate alınarak belirlenecektir.

⁴³ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 8.Baskı, S. 60-61

⁴⁴ Talat Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, S. 45-46

⁴⁵ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 8.Baskı, S. 63

Uygulamada işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün kapsamı belirlenirken, bir işverenin işyerindeki işin bir bölümünü alt işverene (taşeron, müteahhit) vermesi halinde tereddütler ortaya çıkmaktadır.

Mevzuatımızda işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün kapsamının işyerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınarak belirleneceği öngörülmüştür. Bu nedenle de işyerindeki işlerin bir bölümünü yürüten alt işverenin işçilerinin ve asıl işverene bağlı işçilerin toplam sayısı dikkate alınarak mı, yoksa ayrı ayrı mı dikkate alınacağı önem taşımaktadır.

Asıl işin bir bölümünün işverence İş Yasası madde 1/son'a göre alt işverenlere verildiği hallerde, alt işverenin işini gördüğü yerin ayrı bir işyeri mi yoksa asıl işyerine bağlı yer olarak mı kabul edileceği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır.

İş Yasası'nın 1. maddesinin son fıkrasına uygun olarak asıl işin bir bölümünü üstlenen alt işverenler kendi çalıştırdıkları işçilere karşı "**işverenlik**" sıfatına sahiptirler. Ancak alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte İş Kanunu'ndan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden dolayı asıl işveren de sorumlu bulunmaktadır.

Öğretide savunulan bir görüşe göre, bir işverenin işin bir bölümünü alt işverene (müteahhit-taşeron) bıraktığı durumlarda asıl işverenin işinin bir parçasını alan kimsenin işini gördüğü yerin ayrı bir işyeri değil, asıl işyerine bağlı yer olarak kabulü gerekir⁴⁶.

Yargıtay da, toplu iş hukuku yönünden alt işverenin işçilerinin ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapamayacakları, asıl işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerektiği yönünde karar vermiştir⁴⁷.

Bir diğer görüşe göre ise alt işverenin işini gördüğü yer ile asıl işyerinin işverenleri farklı olduğu için arada hukuki bağlılık yoktur ve buralar ayrı işyerleridir⁴⁸.

İşyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü, işyerinde çalışma koşullarından kaynaklanabilecek sağlık sorunlarının önlenmesi için işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bir bütün olarak işyeri çalışma koşullarının çalışan sağlığına uygun hale getirilmesi için öngörülmüştür. İşyeri hekiminin mevzuatta öngörülen koruyucu sağlık hizmetlerini yerine geti-

⁴⁶ Talat Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, S. 46, M. Kemal Oğuzman görüşü.

⁴⁷ Talat Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, S. 107, Y. H. G. K. 4.11.11987 E. 987/9-166, K. 987/815 sayılı kararı ile onanan Y. 9.H. D. 20.11.1986 E. 1508, K. 10485

⁴⁸ Talat Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, s. 47

rebilmesi için bir bütün olarak işyerinin her yerinde görev yapması gerekmektedir. Örneğin çalışma ortamı koşullarının değerlendirilmesi, işyerinin genel hijyen koşullarının devamlı izlenmesi vb. görevlerin yerine getirilebilmesi için hekimin işyerinin bütününde görev yapmasını gerektirmektedir.

Alt işveren-asıl işveren ilişkilerinin pek bulunmadığı bir dönemde getirilen düzenlemelerde, yükümlülük açısından işçi sayısı hesabında, **bir işverene bağlı olarak çalışma ölçütü değil**, bir işyerinde çalışma ölçütünün getirilmiş olması anlamlıdır. Başta da belirtildiği üzere öngörülen amacın gerçekleşebilmesi ve işyeri hekiminden beklenen görevlerin yerine getirilebilmesi için asıl işverenin işyerinde çalışan bütün işçilerin **“en az 50 işçi”** sayısının hesabında dikkate alınması gerekir. Aksi halde aynı iş ortamında çalışan işçilerin bir bölümü doğrudan, diğerleri ise dolaylı olarak sağlık ve güvenlik hakkından yoksun bırakılmış olacaktır. Bu nedenle alt işverenin işini gördüğü yer ile, asıl işverenin işyerinin tek bir işyeri sayılarak, alt işveren ve asıl işverenin işçilerinin toplam sayısına göre hekim çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesi bir zorunluluktur. Aksi halde çoğu zaman asıl işin parça parça alt işverenlere gördürüldüğü bir çok yerde bütün işçilerin mevzuatta öngörülen işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden yoksun kalması sözkonusu olacaktır.

2. İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü'ne Aykırılık

a. İşyeri Hekimi Çalıştırmayan İşyerlerinin Sorumluluğu

Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran bütün işyerleri için, Ümumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 180. maddesi ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesi ile işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğe aykırı davranışa uygulanacak yaptırım Ümumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 282. maddesinde düzenlenmiştir. Madde 282/ "Bu kanunda yazılı olan yasaklara aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlar hakkında; kanunda ayrıca bir ceza hükmü gösterilmediği ve fiilleri Türk Ceza Kanunu'nda daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezası ve beşbin liradan otuzbin liraya kadar hafif para cezası verilir. Ayrıca, fiilin işleniş şekli ve niteliğine göre failin suça vasıta kıldığı meslek ve sanatın yedi günden üç aya kadar tatiline ve aynı süre kadar işyerinin kapatılmasına da hükmedilebilir."

Bu düzenlemeler ışığında sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran ve işyeri hekimi bulundurmayan işyeri yetkilileri hakkında mahkemelerce mahkumiyet ve işyeri kapatma cezaları verilmektedir.

"Olay tarihinde sanığın yetkilisi olduğu fabrikada 50'den fazla işçi çalıştırıldığı halde işçi sağlığı yönünden bir hekim çalıştırmamak suretiyle

Umumi Hıfzıssıhha Yasasının 180. maddesine aykırı davrandığı ve bu suretle aynı yasanın 282. maddesinde yazılı suçu işlediği, bu madde uyarınca, suçun işleniş biçimi gözönüne alınarak 3 ay müddetle hapis ve 225.000 TL hafif para cezası ile cezalandırılmasına, Umumi Hıfzıssıhha Yasasının 282/2.Cümlesi uyarınca fiilin işleniş şekli ve niteliğine göre sanığın suça vasita kıldığı meslek ve sanatının 7 gün süre ile tatiline ve bu süre kadar işyerinin kapatılmasına, cezasının teciline, sanık hakkında tayin edilen cezaların ferileri ile birlikte tecil edildiği bu bakımdan işyerinde hala bir doktor çalıştırılmaması halinde yeniden sanık hakkında işlem yapılabileceğinin ve eski cezanın işyeri kapatma cezası ile birlikte yeni ceza ile uygulanacağını bildirilmesine”.⁴⁹

“Sanığın 1593 sayılı Kanun’un 282. maddesine göre 3 ay hafif hapis ve suç tarihine göre sanığın kişiliğine göre hafif hapis cezasının hafif para cezasına çevrilmesine”.⁵⁰

Yargıtay 7. Ceza Dairesi konuya ilişkin bir kararında; işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 91. maddesi ile ortaya çıkmaktadır, bu durumda 1475 sayılı İş Yasasının 73. maddesi delaletiyle 101 ve devamı maddeleri uyarınca idari nitelikteki cezaların uygulanacağı ve bu nedenle de mahkemelerin görevsizlik kararı vermesi gerektiği sonucuna varmıştır. Ancak 1593 sayılı Yasa’nın 180. maddesinde işyeri hekimi çalıştırma ile ilgili özel düzenlemenin varlığı ve bu maddeye aykırılık halinde yaptırımının 282. maddesinde gösterilmesi karşısında, biz bu kararda ulaşılan sonuca katılmıyoruz.

b. Yöntemine Uygun Hekim Çalıştırmayan İşyerlerinin Sorumluluğu

Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinin bulundurması gereken işyeri hekimlerinin nasıl atanacağı, İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik’te düzenlenmiştir.

İşveren, yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen niteliklere sahip hekimler arasından, yine yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca yerel tabip odası aracılığı ile işyeri hekimi atayabilecektir. İşveren, başvurusu üzerine tabip odasının bildirdiği adaylardan işyeri hekimliği niteliğine uygun olanlar ile sözleşme yapma serbestisine sahiptir.

İşveren tabip odasının çalışma izni vermediği ve işyeri hekimliği niteliğine uygun olmayan bir hekimi çalıştırdığı takdirde, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmemiş sayılır. Bu durumda ısrar edil-

⁴⁹ Üsküdar 1.Sulh Ceza Mah. 9.11.1995 T. , E. 95/380 K. 95/515

⁵⁰ İzmir 6.Sulh Ceza Mah. 10.01.1996 T. E. 95/62 K. 96/32

mesi halinde 1593 sayılı yasanın 282. maddelerindeki suçun oluştuğu yargı kararları ile de kabul edilmektedir.

“...işyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkında yönetmeliğin 6. maddesinde işyeri hekimi olabileceklerin taşınması gereken nitelikler tek tek açıklanmış. 7. maddesinde ise işyeri hekimlerinin atanmasının mahalli Tabip Odası aracılığı ile olacağı müracaat üzerine tabip odasının hekimlerin adlarını işverene bildireceği, işyerinde isimleri bildirilen hekimler arasında uygun olanlar ile sözleşme yapılabileceği belirtilmiştir.

Türk Tabipleri Birliği Kanunu'nun 5. maddesine göre yönetmelik hükümlerine uyulmadığı takdirde kanuna aykırılık sözkonusu olduğundan hekime para cezası verileceği ve görevini bırakmak zorunluluğu bulunduğu açıklanmıştır. Bu durumda sanığın sorumlu kişi olarak kanun, tüzük, yönetmelik ve genelge hükümleriyle...tabip odası başkanlığının müteaddit ikaz ve uyarı yazıları çerçevesinde mevcut mevzuata göre kanuni gereğini yerine getirmesi gerekirken bu gerekçelere uymadığı, tabipler odasının hekim listesi bildirilmesini istemediği özel olarak görevlendirilen doktor ...'un işyeri hekimi olarak sözleşmesinin onaylanması hususunda yetkili olan mercii ile inatlaşmaya giriştiği açıklanan zorunluluğun işyerindeki şartlara göre işçi sağlığı ve çalışma koşulları açısından amaca uygun niteliklere haiz hekimler arasından işyeri hekimi atanmanın sağlanması amacıyla yönelik olduğu bu itibarla işyerinin istediği hekimi görevlendirmesine izin verilme mecburiyetinin bulunmadığı yukarıda açıklanan yetki ve izinlerin de doktor ...tarafından alınmamış olduğu bu yüzden sözkonusu doktora disiplin cezası uygulandığı bu şartlar çerçevesinde sanığın sorumlusu olduğu kurumun özel çalıştırdığı hekimin amaçlanan işyeri hekimi niteliğinde bulunmadığı, dolayısıyla kanun, tüzük ve yönetmelik esaslarına göre çalıştırılan bir işyeri hekiminin mevcut olmadığı bu itibarla sanığın kanuni sorumluluğa uymamak suretiyle münnet suçu işlediği anlaşılmıştır.

Sanığın münnet suçu işlediği anlaşıldığından eylemine uyan 1593 sayılı kanunun 180. maddesi delaletiyle ve aynı kanunun 282. maddesi gereğince tecziyesine.”⁵¹

3. İşverenin İşyeri Hekimi Atama Yöntemi

İşyerinde işyeri hekimi çalıştırmak isteyen işverenler bölgelerinde bulunan tabip odasına başvuracaklardır.⁵²

⁵¹ Bursa 3.Sulh Ceza Mah. 12.5.1997 T. E. 96/2839, K. 97/786

Tabip Odası, Türk Tabipleri Birliği Yasası'nın 5. maddesi uyarınca bu görevi iyi bir biçimde yapma koşullarına sahip hekimlerin isimlerini işverene bildirecektir. İşveren tabip odasının bildirdiği hekimler arasından işyeri hekimliği niteliğine uygun olan bir hekimle sözleşme yapacaktır (İşyeri Hekimleri Hakkında Yönetmelik 7/II).

İşverenlerin sözleşme yapma serbestisi sözleşme yapacakları hekimin işyerinde işyeri hekimliği yapma niteliğine uygun olması ile sınırlandırılmıştır. Mevzuatta tabip odası aracılığı ile tabip odasının bildirdiği ve çalışma onayı verdiği hekimler arasından atama yapılmasının öngörülmesi, uygun nitelikte hekim çalıştırılması amacının gerçekleşmesi içindir.

İşveren tarafından mevzuatta öngörülen yönetime uyulmaksızın atanan işyeri hekimine, Tabip Odaları tarafından 6023 sayılı Yasanın 5. maddesi uyarınca inceleme yapılarak, uygun bulunmaması halinde, çalışma onayı verilmemektedir. Bu yöndeki Tabip Odası kararlarına karşı bir kısım işverenler tarafından "serbest hizmet akdi yapma hakkının ortadan kaldırıldığı gerekçesi ile açılan davalar reddedilmektedir⁵³.

4. İşyeri Hekimi İstihdam Edenlerin Değişiklikleri Bildirme Yükümlülüğü

İşyeri hekimi çalıştıran bütün daire, müessese ve işyerleri işe başlama, nakil, işten ayrılma ve benzeri değişiklikleri en geç 15 gün içinde mahalli tabip odasına bildirmekle yükümlüdürler.⁵⁴

Bu yükümlülüğe uyulmaması halinde kamu kurum ve kuruluş yetkilileri hakkında Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesinde düzenlenen memuriyet görevinin ihmali suçunun oluşması sözkonusu olacaktır.

Özel işyeri yetkililerinin bu bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmaları halinde ise Türk Ceza Yasası'nın 526 maddesinde belirtilen yetkili mercilerin emirlerine itaatsizlik suçu oluşacaktır.

5. İşverenin İşyeri Hekimine Bordro Düzenleme Yükümlülüğü

İşyeri hekiminin, işyeri hekimliği görevi nedeniyle işverenden aldığı para, ücret niteliğinde olup, serbest meslek kazancı değildir. Bu nedenle işyeri hekimi işyeri hekimliği dışında ister serbest muayenehane sahibi olsun, ister kamuda çalışıyor olsun, işyeri hekimliği nedeniyle ödenen ücret için bordro düzenlenecektir.

⁵² Danıştay 10. Daire 2.3.1999 T. 1997/552 E. 1999/682 K. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik 7. madde

⁵³ Bursa 2. İdare Mahkemesi E. 94/340, K. 95/906

⁵⁴ 6023 Sayılı Kanun 5/son maddesi

-Sermayeden ziyade şahsi mesaiye dayanması

-Ticari mahiyeti olmayan ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanması

-İşlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluğu altında kendi nam ve hesabına yapılması

gibi üç unsur içeren faaliyet vergi hukuku yönünden serbest meslek faaliyeti sayılır. Bu faaliyetten elde edilen gelir de serbest meslek geliri sayılır. Oysa işyeri hekimi, işveren ile imzaladığı sözleşmede belirtilen gün ve saatlerde işverenin işyerinde, işverenin nam ve hesabına sözleşmede ve mevzuatta öngörülen işleri yapmaktadır. Vergi Hukuku yönünden işyeri hekiminin bu görevi nedeniyle elde ettiği gelir bir serbest meslek kazancı değil, ücrettir. Bu nedenle de işveren işyeri hekimine ödediği ücret nedeniyle bordro düzenlemek zorundadır. İşyeri hekiminin serbest meslek makbuzu kesmesi ilişkinin niteliğini değiştirmeyeceği gibi işverenin bordro düzenleme yükümlülüğünü de ortadan kaldırmaz. İşveren 213 sayılı Vergi Usul Yasası'nın 238. maddesi uyarınca işyeri hekimine her ay ödediği ücret için ücret bordrosu düzenleyecektir. Maliye Bakanlığı ilgili birimlerinin konuya ilişkin yazıları⁵⁵ ve yargı kararları da bu yöndedir.⁵⁶

6.İşyeri Hekimliği Görevlerinin Yerine Getirilmemesi Veya Eksik Yerine Getirilmesi Halinde tazminat Yükümlülüğü

İşveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle sakatlanan veya meslek hastalığına tutulan işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür. İşçinin ölmesi durumunda ; onun desteğini yitiren kişilere karşı da tazminat ödeme yükümlülüğü mevcuttur.

İşçinin, beden ve ruhsal bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle açacağı tazminat davasında davalı esas itibariyle ve kural olarak işverendir. Ancak bazı durumlarda işverenle birlikte bir başka kişinin de sorumlu tutulması mümkündür. Örneğin bazı hallerde işverenin işçisi durumunda bulunan işyeri hekimi de sorumlu tutulabilir.

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekimlerinin görevleri dört başlık altında toplanmıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesi ile yukarıda belir-

⁵⁵ Maliye ve Gümrük Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü'nün 02.8.1990 günlü ve İstanbul Defterdarlığı Vasıtasız Vergiler Gelir Müdürlüğü'nün 16.8.1990 gün ve 12390 sayılı yazıları.

⁵⁶ Manisa Bölge İdare Mahkemesi 19.12.1989 T. , E. 89/192, K. 89/192

tilen yönetmeliği birlikte incelediğimizde işyeri hekimini tanımlamada şu unsurlar öne çıkmaktadır,

işyeri hekimi, çalışma ortamından kaynaklanan ve insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin en aza indirgenmesi ve çalışanların bu faktörlerden zarar görmemesi için alınacak önlemlerle ilgili olarak işverenin teknik danışmanıdır.

İşverenin, İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasının yanı sıra işçilere ilk yardım, acil tedavi ve koruyucu sağlık hizmetlerini sunma yükümlülüğü de bulunmaktadır. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek içinde işyeri hekiminden yararlanır. Bu nedenle işyeri hekimi işçinin karşısında işverenin vermekle yükümlü olduğu sağlık hizmetlerini yerine getiren işveren vekili konumundadır.

İşyeri hekimi, iş-işçi uyumu hakkında karar verebilecek yetkili kişidir.

İşyeri hekiminin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili, yukarıda belirtilen ve ayrıntıları mevzuatta düzenlenen görevlerini hiç ya da eksik yerine getirmesinden dolayı işyerindeki işçilerin ruhsal veya bedensel bütünlükleri zarar görebilir. Bu zararların giderilmesi için açılacak tazminat davalarında işyeri hekimi işverenle birlikte dava da davalı olarak gösterilebilir. Tazminat davasında işyeri hekimi davalı olarak gösterilmese bile, eğer zarar işyeri hekiminin kendi görev alanı ile ilgili bir konuda işvereni bilgilendirmemesinden veya görevini yerine getirmemesinden kaynaklanmış ise işveren ödediği tazminatı işyeri hekimine rücu edebilir.

EKLER

AVRUPA SOSYAL ŞARTI* (R. G. , 14 EKİM 1989, Sayı:20312)

Bölüm II

Akit taraflar, III. Bölümde belirtildiği gibi, müteakip madde ve fıkralarda konmuş olan yükümlülüklerle bağlı kalmayı taahhüt ederler.

Madde:3-Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Akit taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1-Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı,
 - 2-Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı,
 - 3-Gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı,
- taahhüt ederler.

Madde:11-Sağlığın Korunması Hakkı

Akit taraflar, sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra,

1-Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak,

2-Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak,

3-Salgın hastalıklarla yerleşik mevzii ve başka hastalıkları olabildiğince önlemek; üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.

* İlgili Bölümleri

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)

Tavsiye Kararı:112

İŞYERLERİNDEKİ İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNE İLİŞKİN TAVSİYE KARARI

Uluslararası Çalışma Dairesi Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanan ve 3 Haziran 1959'da 43.Toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü(UÇÖ-ILO)'nün Genel Konferansı, gündemin dördüncü maddesi olan işyerlerinde iş sağlığı hizmetleri örgütlenmesine ilişkin belirli önerileri benimseyerek ve bu önerilerin bir tavsiye kararı şekline dönüştürülmesine karar vererek;

İş Sağlığı Hizmetleri Tavsiye Kararı, 1959 diye sözedilebilecek olan aşağıdaki Tavsiye Kararının bindokuzyüzdellidokuz yılının Haziran ayının bu yirmidördüncü günü benimser.

1-TANIM

1-Bu tavsiye kararına göre, "İş sağlığı hizmetleri" terimi bir işyerinin içinde ya da yakınında,

a)İşçileri, işlerinden yada işin yapıldığı koşullardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korumak,

b)özellikle işin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları ile, işçilerin fiziksel ve mental uyumuna katkıda bulunmak,

ve

c)İşçilerin olası en yüksek düzeyde fizik ve mental iyilik durumlarını oluşturmak ve sürdürmede katkıda bulunmak,

amaçlarıyla kurulan hizmettir.

II-UYGULAMA YÖNTEMLERİ

2-Ulusal koşullar ve uygulamaların çeşitliliği dikkate alınarak, iş sağlığı hizmetleri, koşullara göre;

a)Yasa ve yönetmelikler yoluyla,

b)Toplu anlaşma yada işveren ve ilgili işçilerin uyuşmaları ile,

ya da

c)İşveren ve işçi kuruluşlarıyla danıştıktan sonra yetkili makamın onayladığı başka bir yolla sağlanabilir.

III-ÖRGÜTLENME

3-Koşullara ve uygulanabilir ölçütlere bağlı olarak, iş sağlığı hizmetleri;

a)İşyerlerinin kendilerince örgütlenebilir yada bir dış kuruluşa bağlamakla,

b)i-Bir işyerinde ayrı bir hizmet olarak;

yada

ii-Birkaç işyerinin ortak hizmeti olarak örgütlenmiş olmalıdır.

4-İş Sağlığı olanaklarını tüm işçilere yaygınlaştırmak amacıyla, iş sağlığı hizmetleri sanayii, sanayii dışı ve tarım işyerleriyle, kamu işyerleri için, kurulmalıdır. İş sağlığı hizmetleri hemen tüm işyerlerinde oluşturulamayan durumlarda bu gibi hizmetler öncelikle;

a)En yüksek sağlık riski görülen işyerlerinde

b)İşçilerin sağlıklarını tehdit eden özel sağlık riskleri bulunan işyerlerinde,

c)Belirlenmiş en az sayıdaki işçinin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde kurulmalıdır.

5-Bu tavsiye kararında tanımlandığı şekilde bir iş sağlığı hizmetinin coğrafi ya da ulusal yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiş diğer nedenlerle şimdilik uygulanabilir bulunmadığı durumlarda, işyeri bir hekim yada yerel sağlık hizmetiyle;

a)Acil tedaviyi yapmak,

b)Ulusal yasa ve yönetmeliklerde tanımlanmış tıbbi muayeneleri yapmak

ve

c)İşyerindeki hijyen koşullarını denetlemek için,

anlaşma yapmalıdır.

IV-İŞLEVLER

6-İş sağlığı hizmetlerinin esas rolü koruyucu olmalıdır.

7-İş sağlığı örgütleri hastalık nedeniyle işten geri kalma raporu (istirahat raporu) verme yükümlülüğünde olmalıdır. Bu hizmettekiler hastalık nedeniyle işçinin devamsızlığına yol açabilen koşulları incele-

mekten ve işçinin hastalığının gelişimi konusunda bilgi toplamaktan alıkonmamalıdır. Böylece ilgililer koruyucu programlarını daha doğru inceleme, iş risklerini saptama, rehabilitasyon amacıyla işçileri uygun işe yerleştirmek için öneride bulunma olanağını bulurlar.

8-İş sağlığı örgütlerinin işlevleri, koşullara bağlı olarak ve ulusal yada uygulamaya göre başka uygun örgütlerce bu işlevlerden bir yada daha fazlasının yerine getirilmiş olması hesaba katılarak, aşağıdakileri özellikle kapsayacak şekilde geliştirilir:

a)İşyeri içinde işçilerin sağlığını etkileyebilecek tüm etmenlerin incelenmesi ve buna dayanarak işyerindeki yönetime ve işçilere yada temsilcilerine önerilerde bulunulması;

b)Hijyen koşulları, fizyolojik ve psikolojik koşulların ışığında iş analizi yapımı yada bunlara katılma ve bu koşulları dikkate alarak yönetime ve işçilere işin-işçiye olası en uygun hale getirilmesi için öneride bulunulması,

c)İşyeri içindeki diğer uygun bölüm ve organlarla, kazalardan korunma, meslek hastalıkları ve kişisel koruyucuların ve kullanımlarının denetimi amacıyla işbirliği yapılması, bu konuda yönetim ve işçilere önerilerde bulunulması,

d)İşyerinde işçinin esenliği için mutfak, kantin, kreş, dinlenme evi gibi kuruluşların denetlenmesi ve gerektiğinde işçilerin beslenme düzeninin denetlenmesi,

e)Ulusal yasa ve yönetmeliklerle yada taraflar ve ilgili kuruluşlar arasındaki anlaşmalara yada sanayi hekiminin koruyucu amaçlarla yapılan önerilere dayanarak, gerektiğinde biyolojik ve radyolojik incelemeleri de kapsayan -işe alma, periyodik ve özel tıbbi muayenelerin yapılması; bu tür muayeneler, kadınlar, gençler, özel riske maruz kalanlar ve sakatlar gibi- belirli işçi sınıflarında özel denetimi sağlamalıdır.

f)İşin işçiye uygun hale getirilmesini, özellikle sakat işçilerin bedensel yetenekleri dikkate alınarak denetlenmesi, bu tür işçilerin rehabilitasyon ve yeniden eğitilmelerinde katkıda önerilerde bulunma,

g)İşçilerin işe yerleştirilmesi yada iş değişimlerinde yönetime ve işçilere önerilerde bulunma,

h)İşin yürütülmesi sırasında olabilen yada daha çok ağırlaşan herhangi bir bozukluk konusunda, işçilerin isteği üzerine, bireysel olarak işçiye öğütlerde bulunma,

i)Kaza ve rahatsızlık hallerinde acil tedavi, özel durumlar ve (işçinin kendi hekimi dahil) ilgililerle anlaşmalarda, öngörülebilir durumlarda işten ayrılmadan yada işten ayrı kaldıktan sonra geri dönen işçilere ayakta tedavi yapılması,

j)İlk yardım personelinin ilk ve düzenli eğitimi, ilk yardım malzemesinin korunması ve denetimi, gerekiyorsa diğer bölüm ve organlarla işbirliği halinde,

k)İşyerindeki personeline sağlık ve hijyen konusunda eğitim yapılması,

l)İşyerindeki sağlık koşullarına ilişkin istatistiklerin derlenmesi ve aralıklı olarak gözden geçirilmesi,

m)İş sağlığında araştırma yapılması yada uzmanlaşmış örgüt ve enstitülerle işbirliği yaparak böyle araştırmalara katkıda bulunulması.

9-Ulusal yasa yada uygulamaya bağlı olarak, yukarıdaki paragrafta sıralanan bir yada birden fazla işlevin, iş sağlığı örgütünden başka bir örgütçe yürütülmesinde, bilmek isteyeceği her konuda sanayi hekimine gerekli bilgi verilmelidir.

10-İş sağlığı örgütü başta sosyal hizmet bölümü, güvenlik bölümü personel bölümü işyerindeki sendika organları, güvenlik ve sağlık komiteleri olmak üzere, işyerlerinde işçinin sağlık, güvenlik ve esenliği sorunları ile ilgilenen tüm diğer bölüm ve organlarla yakın ilişki kurmalıdır.

11-İş sağlığı örgütü işyeri dışında da işçinin sağlık, güvenlik, eğitim, rehabilitasyon, yeniden işe alma ve esenlik sorunları ile ilgilenen diğer örgüt ve organlarla da yakın ilişki sürdürmelidir.

12-(1). İş sağlığı örgütü işçinin işe alma muayenesi yada ilk başvurusundan itibaren gizli bir tıbbi dosya açmalı ve izleyen her muayene yada ziyarette bu dosyaya kayıtları işlemeli, güncel durumda tutmalıdır.

12-(2). İş sağlığı örgütü, paragraf 21'de gösterilen koşullara göre işçilerin genel sağlık durumunu ve örgütün işini açıklayacak gerekli bilgiyi sunabilmek amacıyla uygun kayıtları tutmalıdır.

V-PERSONEL ARAÇ VE GEREÇ

13-Her iş sağlığı örgütü işletme yönetimine yada "örgütün bağlı olduğu organa" örgütün işleyişinden doğrudan sorumlu olacak bir hekimin yönetimi altında kurulmalıdır.

14-İş sağlığı örgütünde görevli hekimler, sanayinin tipi ve niteliğinin yaratacağı özel sorunlar dikkate alınarak, uygun olarak denetleyebileceklerinden fazla sayıda işçiyi bakım altına almamalıdır.

15-İş sağlığı örgütü hekimleri hem işverenden hem işçiden mesleksel ve moral açıdan, tam bağımsız olmalıdır. Bu bağımsızlığı sağlamak için ulusal yasa ve yönetmelikler yada taraflarla ilgili örgütlerin anlaşmaları sanayii hekiminin başta atama ve işten ayrılma koşulları olmak üzere iş tanım ve koşullarını belirlemelidir.

16-İş sağlığı örgütünü yürüten hekim elden geldiğince iş sağlığında özel eğitim görmeli yada en azından hizmetin değişik görevlerini belirleyen yasa ve yönetmelikleri olduğu kadar, sanayi hijyeni, özel acil tedavi ve iş sağlığı patolojisine aşina olmalıdır.

17-İş sağlığı örgütüne atanan hemşire kadrosu, yetkili organca tanımlanan koşullara sahip olmalıdır.

18-İlk yardım personeli;

a) Tamamen işe uygun kişilerden oluşmalı

ve

b) İş saatlerinde göreve hazır olmalıdır.

19-İş sağlığı örgütünün çalışma yeri ve araç-gereci yetkili organca tanımlanan ölçütleri taşımalıdır.

VI-İŞLEVLERİ YERİNE GETİRMEK İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR

20-İşlevleri etkinlikle yerine getirmek için iş sağlığı örgütleri;

a) İşyerinin tüm çalışma yerlerine ek kuruluşlarına serbestçe girebilmesi,

b) Gerektiğinde işyerinin diğer hizmetlileriyle de işbirliği yaparak çalışma yerlerini uygun aralıklarla denetlemeli,

c) Kullanılan yada kullanılmasi tasarlanan süreç, uygulama ölçüt ve maddeler ile ilgili tüm bilgiye ulaşabilmeli,

d) (i). Güçlü iş sağlığı risklerinin araştırma ve incelemesi örneğini çalışma yerlerinin havası, ürünler ve kullanılan maddelerden yada zararlı olabileceği düşünülen herhangi başka materyalden örnek alma ve işleme,

(ii). Zararlı fiziksel ajanların ölçümü, işlemlerini üstlenmeye, yada teknik organların üstlenmesini istemeye yetkili olmalı,

e) Yetkililerin iş sağlığı ve güvenlik ölçütlerine uygunluğu garanti etmelerini istemeye yeterli olmalıdır.

21-İş sağlığı örgütüne bağlı tüm kişiler -ulusal yasa ve yönetmeliklerin getirdiği ayrıcalıklar dışında- yukarıda sıralanan işlevlerini yerine getirirken edindikleri mesleksel ve teknik bilgilerin tümünü meslek sırrı niteliğinde tutmalıdır.

VII-GENEL KOŞULLAR

22-İş sağlığı örgütünün amaçlarına ulaşabilmesi için tüm işçiler ve kuruluşları tam işbirliği yapmalıdır.

23-Bu tavsiye kararının uygulanmasında iş sağlığı örgütünün vereceği hizmetler işçilerin hiç bir harcama yapmalarını gerektirmemelidir.

24-Ulusal yasa ve yönetmelikler aksini gerektirmedikçe ve ilgili tarafların anlaşmasının yokluğunda, iş sağlığı hizmetlerinin kurulması ve yürütülmesinin masrafları işverence karşılanmalıdır.

25-Ulusal yasa ve yönetmelikler, iş sağlığı örgütünün kuruluş ve yürütülmesini denetlemekten sorumlu yetkiliyi belirlemelidir. Ayrıca bunların uygun durumlarda onaylanmış teknik organlara bu alanda danışmanlık yapma rolü aktarabilirler.

**ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
HİZMET İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ
HAKKINDA 158 SAYILI SÖZLEŞME**

(RG:12 Ekim 1994, 22079)

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre’de toplanmaya çağırılmış ve düzenlediği 68.oturumda,

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye’de (1963) mevcut uluslararası normları not ederek,

Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye’nin (1963) kabulünden sonra birçok üye devletin mevzuatında ve uygulamasında anılan Tavsiye’de sözü edilen sorunlarla ilgili olarak meydana gelen önemli gelişmeleri not ederek,

Bu konuda özellikle şu son yıllarda birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişiklikler sonucunda bu alanda karşılaşılan sorunlar çerçevesinde yeni uluslararası normları kabul etmenin uygun olacağını dikkate alarak,

Oturumun gündeminde beşinci maddeyi teşkil eden “İşveren girişimiyle hizmet ilişkisinin sona ermesine” ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Aşağıda HİZMET İLİŞKİSİNE SON VERİLMESİ HAKKINDA SÖZLEŞME (1982) olarak adlandırılacak olan bu sözleşmeyi 1982 yılı Haziran ayının bu 22.gününde kabul etmiştir.

KISIM I.

**UYGULAMA METODLARI
UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR**

Madde 1:

Bu sözleşme hükümlerinin, toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları veya mahkeme kararları ile veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yöntemle geçerlik kazanmadığı hallerde, yürürlüğe girmesi ulusal mevzuatla sağlanır.

Madde 2:

1-Bu sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır.

2-Bir üye devlet hizmet ilişkisi içinde çalışanlardan aşağıdaki kategorilerde bulunanların iş bu sözleşme hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulama alanı dışında bırakabilir.

a) Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler,

b) Süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar,

c) Süreksiz hizmet ilişkisiyle çalışan işçiler.

3-Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.

4-Kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kullarına tabi olarak çalışanların, gerektiğinde bu sözleşmenin tamamının veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılması bir ülkedeki yetkili makamca veya uygun bir mekanizma aracılığıyla, varsa işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra kararlaştırılabilir.

5-İşçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, hizmet sözleşmesiyle istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği takdirde, bir ülkedeki yetkili makam veya uygun bir kuruluşça, varsa, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra bu sözleşme hükümlerinin tamamı veya bazı hükümlerinin kapsamı dışında bırakılabilir.

6- Bu sözleşmeyi onaylayan her üye devlet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası'nın 22. maddesi uyarınca, sözleşmenin uygulanması üzerinde vereceği ilk raporunda, bu maddenin 4 ve 5.bentleri çerçevesinde kapsam dışı bırakılan işçi kategorilerini gerekçe göstererek belirtir ve sonraki raporlarında bunları kapsam dışı bırakan mevzuat hükümleri ve uygulama hakkında, bu sözleşmenin bu işçi kategorilerini de kapsamı için ne ölçüde etkili olduğunu veya etkili olmada ne gibi önerilerde bulunulduğunu belirterek, bilgi verir.

Madde 3:

Bu sözleşmenin uygulanmasında, "son verme" ve "hizmet ilişkisine son verme" deyimleri hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamına gelir.

KISIM II
GENEL UYGULAMA STANDARTLARI
KESİM A.
SON VERMENİN
HAKLI NEDENE DAYANDIRILMASI

Madde 4:

İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.

Madde 5:

Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler.

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,

b) İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,

c) İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,

d) İrk, renk, cinsiye, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

e) Doğum izni esnasında işe gelmeme.

Madde 6:

1- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.

2- Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeme sayılacağı, hangi hallerde tıbbi raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1.bendinin uygulanması getirilebilecek sınırlamalar, sözleşmenin 1. maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.

KESİM B SON VERMEDEN ÖNCE VEYA SON VERME SIRASINDA İZLENECEK USULLER

Madde 7:

İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

KESİM C SON VERMEYE KARŞI İTİRAZ USULÜ

Madde 8:

1-Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.

2-Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1.bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir.

3-Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamışsa, bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.

Madde 9:

1-8. maddede belirtilen merciler, son verme nedenlerini veya davayla ilgili diğer vakıaları incelemeye ve son vermenin haklı olup olmadığına dair bir karar vermeye yetkili kılınacaklardır.

2-İşçinin, son verme işlemine ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmemesi için, bu sözleşmenin 2. maddesinde belirtilen uygulama yöntemleri aşağıdaki olanaklardan birini veya her ikisini sağlamalıdır.

a)Bu sözleşmenin 4. maddesinde tanımlandığı üzere, geçerli bir nedeninin bulunduğunu ispat yükü işverene ait olmalıdır.

b)Bu sözleşmenin 8. maddesinde belirtilen merciler, taraflarca getirilen kanıtlar ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usuller çerçevesinde son verme nedeni üzerinde bir sonuca varmaya yetkili kılınmalıdırlar.

3-Son verme işleminin, işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine dayandığının ileri sürülmesi halinde, bu sözleşmenin 8.

maddesinde belirtilen merciler, son vermenin, gerçekten bu nedenlere bağlı olup olmadığını belirlemeye yetkilidirler; bununla beraber, bu sebeplerin sözkonusu sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili kılınacakları iş bu sözleşmenin 1. maddesindeki uygulama yöntemlerine göre belirlenecektir.

Madde 10:

Bu sözleşmenin 8. maddesinde belirtilen merciler son verme işlemini haksız bulursa ve son verme işlemini iptale ve/veya işçinin işe iadesini öngörmeye ya da önermeye ulusal mevzuat ve uygulamalara göre yetkili değilse veya bunları uygulanabilir bulmazlarsa yeterli bir tazminat veya uygun addolunan bir diğer telafi biçimini kararlaştırmaya yetkili kılınacaklardır.

KESİM D BİLDİRİM SÜRESİ

Madde 11:

Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılmayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.

KESİM E KIDEM TAZMİNATI VE GELİRİN KORUNMASINA İLİŞKİN DİĞER ŞEKİLLER

Madde 12:

1-Hizmet ilişkisine son verilen bir işçi, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak aşağıdaki haklardan yararlanır:

a)Miktarı, diğer unsurları yanı sıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, veya,

b)Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malüllük gibi diğer sosyal güvenlik türleri, yahut

c) Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi.

2-Genel kapsamlı bir rejimde, bir işçi işsizlik sigortasından veya yardımlarından yararlanmak için aranan koşulları taşıyor ise, salt 1 bendin (b) alt bendinde işsizlik haklarından yararlanamaması nedeniyle, aynı bendin (a) alt bendindeki tazminat ve hakların ödenmesi gerekmez.

3-Ciddi hizmet kusuru nedeniyle hizmet ilişkisine son verilme durumunda bu maddenin 1.bendinin (a) alt bendinde bahsedilen tazminat veya haklardan yoksun kalınması bu sözleşmenin 1. maddesindeki uygulama yöntemleriyle öngörülebilir.

KISIM III EKONOMİK, TEKNOLOJİK, YAPISAL VEYA BENZER NEDENLERLE HİZMET İLİŞKİLERİNE SON VERME HAKKINDA EK HÜKÜMLER

KESİM A İŞÇİ TEMSİLCİLERİNE DANIŞMA

Madde 13:

1-Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeye düşünen işveren:

a)İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar.

b)İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemi önlemek ve asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır.

2-Bu maddenin 1.bendinin uygulanması, bu sözleşmenin 1. maddesinde belirtilen uygulama yöntemleriyle, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3-Bu maddesinin uygulamasında “İLGİLİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİ” deyi mi, İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 Tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekilde işçi temsilcileri anlamına gelir.

KESİM B YETKİLİ MAKAMA BİLDİRİM

Madde 14:

1-İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşündüğünde, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, son verme işlemlerini mümkün olduğu kadar önceden yetkili makama bildirir ve bildirimde söz konusu son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri dahil bu işlemlerden etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre hakkında bilgiler verir.

2-Ulusal mevzuat, bu maddenin 1.bendinin uygulanmasını, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3-İşveren, yetkili makamı, bu maddenin 1.bendinde belirtilen son vermelerden, son verme işlemlerine başlamadan ve ulusal mevzuatla belirlenecek asgari bir süre öncesinden haberdar eder.

BÖLÜM IV SON HÜKÜMLER

Madde 15:

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 16:

1-Bu sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2-Bu sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3-Daha sonra bu sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 17:

1-Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

2-Bu sözleşmeyi onamış olup da onu, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık

bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 18:

1-Uluslararası Çalışma Bürosu Müdürü, örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.

2-Genel Müdür kendisine gönderilen sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 19:

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 102 inci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 20:

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

Madde 21:

1-Konferansın bu sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksine öngörmediği takdirde:

a)Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16. madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b)Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2-Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, her halde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

Madde 22:

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

**DÜNYA TABİPLER BİRLİĞİ'NİN
İŞYERİ GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞÜ**
(45.Dünya Sağlık Asamblesi; Macaristan, Budapeşte, Ekim 1993)

Hekimler sağlığı geliştirme ile ilgili olarak, işten kaynaklanan hastalıkların ve yaralanmaların önlenmesi konusundaki etkinliklere destek olmalıdır.

Her çalışan en yüksek düzeydeki korunma olanaklarından yararlanmalıdır.

Sağlıklı ve üretken çalışmanın ayrılmaz parçası olarak, insan değerleri anlamında işbirliğini sağlama bakımından, hükümet yetkilileri, işverenler, işçiler ve hekimler arasında karşılıklı görüşmelerin büyük önemi vardır.

Üretkenliği etkileyen sağlığın korunması, herkesi sağlığın geliştirilmesi konusunda çabaya yöneltilmelidir.

Dünya Tabipler Birliği, aşağıdaki noktaları ve önerileri yararlı bulmaktadır:

Çalışanın doğal savunucusu olarak hekim;

1-Mesleki bağımsızlık içinde davranmalıdır,

2-İşverenlere ve işçilere mevzuatın öngördüğü standartları yerine getirmelerini tavsiye etmelidir,

3-İşyerinde güvenliği artırıcı ve özellikle de aralıklı sağlık gözetimini gerektiren mevzuatın hazırlanması konusunda ilgili makamlara önerilerde bulunmalıdır,

4-İşçilere, kendi sağlıklarına, birlikte çalıştığı diğer kişilerin sağlığına ve mesleki çalışmalardan etkilenebilecek diğer kişilerin sağlığına dikkat etmenin, kendi sorumlulukları olduğunu hatırlatmalıdır,

5-Çalışanların, işlerini yapabilme becerilerini değerlendirmelidir,

6-Tıp eğitimi içine, işyeri güvenliği konularının girmesi fikrini savunmalıdır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI*

Kanun No:2709

Kabul Tarihi:7.11.1982

Birinci Kısım

GENEL ESASLAR

V. Devletin Temel Amaç ve Görevleri

Madde:5-Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.

İkinci Kısım

TEMEL HAK VE ÖDEVLER

İkinci Bölüm

KİŞİNİN HAKLARI VE ÖDEVLERİ

I. Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı

Madde:17-Fıkra 1:Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Üçüncü Bölüm

SOSYAL VE EKONOMİK HAKLAR VE ÖDEVLER

B. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı

Madde:50-Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

* İlgili Maddeler

VIII. Sağlık, Çevre ve Konut

A. Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması

Madde:56-Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.

Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.

Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliği gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.

Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurullarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.

Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigorta kurulabilir.

1593.SAYILI ÜMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU*

Madde:180-Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açmaya mecburdurlar.

Ondüdüncü Bap

CEZA HÜKÜMLERİ

Madde:282-(22.9.1983-2890 ile değişik):Bu kanunda yazılı olan yasaklara aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlar hakkında; Kanunda ayrıca bir ceza hükmü gösterilmediği ve fiilleri Türk Ceza Kanununda daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezası ve beşbin liradan otuzbin liraya kadar hafif para cezası verilir. Ayrıca, fiilin işleniş şekli ve niteliğine göre failin suçta vasıta kıldığı meslek ve sanatın yedi günden üç aya kadar tatiline ve aynı süre kadar işyerinin kapatılmasına da hükmedilebilir.

* İlgili Maddeler

1475 SAYILI İŞ KANUNU

Beşinci Bölüm

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ*

Sağlık ve Güvenlik Şartları

Madde:73-(29.7.1983-2869 ile değişik):Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri

Madde:74-Ümumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 179'uncu maddesinde yazıldığı gibi, işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce bir veya birden fazla tüzük çıkarır.

Ayrıca bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel planların Çalışma Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından çıkarılacak bir tüzükte tespit olunur.

* İlgili Maddeler

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu

Madde:76-Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu” kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tespit edilir.

Ağır ve Tehlikeli İşler

Madde:78-16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor

Madde:79-Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır.

Onsekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor

Madde:80-(29.7.1983-2869 ile değişik)13'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri; bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.

Birinci fıkrada yazılı tabipliklerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sıhhi kurulunca muayeneye tabi tutulur. Verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resmi ve harçtan muaftır.

506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNU*

Madde:114-Bu Kanun'un hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında, 151 Sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanununun 6.Ve 1593 Sayılı Ümumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci maddeleri hükümleri uygulanmaz.

Ancak, 1593 sayılı Ümumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci maddesinin, hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır. Bu maksatla çalıştırılan hekim, Kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinde kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilk yardım malzemesi bedelleri Kurumca ödenir.

Madde:123/1-"Kurum, bu Kanunla kendisine verilmiş bulunan görevleri yerine getirebilmek ve sağlık yardımlarını yapabilmek için, hastane, sanatoryum, prevantoryum, yataklı ve yataksız dispanser, sağlık istasyonu, eczane ve benzeri müesseseler işletebileceği gibi gerekli gördüğü yerlerde hastane, eczane, hekim, eczacı ve ebelerle ve diğer gerçek veya tüzel kişilerle sözleşmeler yapmaya da yetkilidir.

* İlgili Maddeler

6023 SAYILI TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ KANUNU*

Madde:1-(Değişiklik:7.6.1985-3224/48 m.):Türkiye sınırları içerisinde meslek ve sanatlarını icraya yetkili olup da sanatını serbest olarak yapan veya meslek diplomasından istifade etmek suretiyle resmi veya özel görev yapan tabiplerin katıldığı Türk Tabipleri Birliği; tabipler arasında mesleki deontolojiyi ve dayanışmayı korumak, tabipliğin kamu ve kişi yararına uygulanıp geliştirilmesini sağlamak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş kamu kurumu niteliğinde mesleki bir kuruluştur.

Madde:4-Birlik, aşağıda yazılı hizmetleri yapmakla mükelleftir:

a)Halk sağlığına ve hastalara fedakarlık ve feragatle hizmeti ideal bilen meslek geleneklerini muhafaza ve geliştirmeye çalışmak,

b)Azalarının maddi ve manevi hak ve menfaatlerini korumak ve bunları halkın ve Devletin menfaati ile en iyi bir şekilde denkleştirmeye çalışmak,

c)Halkın sağlığını korumaya, azalarını muayyen refah seviyesine ulaştıracak gerekli iş sahaları bulmaya, İş Kanunu ile sosyal kanunların ve bunlara bağlı nizamname ve talimatname hükümlerinin tatbikatında meslek ve meslektaşların hak ve menfaatlerini korumaya ve her türlü tevziinin adilane bir surette düzenlenmesine çalışmak,

d)Halk sağlığı ve tıp meslekleri ile ilgili meseleler için resmi makamlarla karşılıklı işbirliği yapmak,

e)Halk sağlığını ve tıp mesleğini ilgilendiren işlerde resmi makamlardan yardım sağlamak.

Madde:5-(Değişik:11/12/1957-6908/1 m).

(Değişik birinci ve ikinci fıkra:7.6.1985-3224/49 m.):

Özel kurum ve işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamazlar. (1).

Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci görevler bu hükmün dışındadır.

* İlgili Maddeler

Tabip odaları idare heyetleri; tayin hususunda vaki müracaatları, iş hacmi, vazifenin tabipler arasında adilane bir surette tevzii, hizmetin iyi yapılması ve benzeri sebepler dairesinde tetkik eder ve esbabı mucibeli bir karara bağlar.

(Değişik:7.6.1985-3224/49 md)Gerek tabipler ve gerekse bunları istihdam eden bilumum daire, müessese ve işyerleri, tayin, nakil, işten ayrılma ve sair suretlerle hasıl olan değişiklikleri en geç 15 gün zarfında mahalli tabip odalarına bildirmeye mecburdurlar.

Madde:28-İdare Heyetinin diğer vazifeleri şunlardır:

I. Sanat icrası hakkındaki kanunların ve bunlarla ilgili mevzuatın ge-
reği gibi uygulanmasına yardım etmek. Bu arada;

a)Oda azaları ile hastalar arasında aracılık yapmayı meslek edinenlerle oda azalarının iş birliği yapmasını,

b)Meslek mensupları arasında karşılıklı gayrimeşru menfaat sağlanmasını,

c)Meslek adabına uymayan ve tıp mesleklerinin icrasına dair kanunun kabul ettiği çerçevede dışında tabela kullanılmasını,

d)Sinema, radyo, müdahdemler veya sair yazılı ve sözlü vasıtalarla reklam yapılmasını,

Önlemek.

II-(Değişik:7.6.1985-3224/54 md) Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine bazı mıntıkalar da odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarlarını gösteren tarifeler düzenlemek(Bu tarifeler Merkez Konseyince tasdik edildikten sonra bilgi edinilmek üzere Sağlık ve Sosyal Yardım Vekaletine gönderilir.)

III-Oda azaları arasında, oda azaları ile işverenler arasında, oda azaları ile hastalar ve hasta sahipleri arasında çıkabilecek ihtilafları uzlaştırmak veya icabında hakem usulüne müracaat etmek. Bu maksatla:

a)Oda azaları arasında çıkacak mesleki ihtilafları, deontoloji bakımından halletmek,

b)Oda azaları ile işverenler arasında çıkabilecek ihtilafları uzlaştırmak, icabında hakem usulüne müracaat etmek,

c)Oda azaları ile hasta veya hasta sahipleri arasında ücret veya tedavi ile ilgili çeşitli ihtilafları tıp topluluğunun şerefini esas tutarak, hastalığı

önemine, tedavi ve hizmetin gerektirdiği çalışmaya, hastanın ve oda azasının vaziyetlerine göre uzlaştırma yolu ile halle çalışmak veya hakem usulüne başvurmak,

IV-Azaların daha yüksek bir meslek kültürüne erişmeleri için:

a)Kütüphane açmaya çalışmak,

b)Azaların mesleki tekamlleri için gerekli teşebbüslerde bulunmak ve bu hususun yerine getirilmesi için resmi ve hususi sağlık teşekküllerinden faydalanmaya çalışmak,

V-Azaların memleketin sağlık meselelerini incelemeye ve bu hususta araştırmalar yapmaya teşvik etmek ve bunlardan çıkacak sonuçlara göre ilgili sağlık makamlarından dileklerde bulunmak.

VI-Mesleğin haysiyetini ve meslektaşların hukuk ve menfaatlerini diğer makamlar nezdinde savunmak,

VII-Lüzum görülecek yerlerde belirtilecek salahiyetler dairesinde temsilciler tayin etmek.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TÜZÜĞÜ*
(R. G. 11.1.1974 - No:14765)

Dördüncü Kısım

**İŞYERİNDE İŞ KAZALARINA KARŞI ALINACAK TIBBİ TEDBİRLER
VE İŞYERLERİNDE BULUNDURULMASI ZORUNLU OLAN İLK
YARDIM VE TEDAVİ LEVAZIMI İLE SİHHİ TESİSAT**

Madde:91-Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işveren, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114'üncü maddeleri gereğince işyerlerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre, bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. Bu hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmelik tüzüğün yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde çıkarılır.

* İlgili Maddeler

SSK SAĞLIK TEŞKİLAT YÖNETMELİĞİ*

Madde:3-Kurum, sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde, yukarıda sayılan kuruluşlardan başka aşağıda yazılı, sözleşmeli kuruluşlar ve personelden de faydalanır:

- a)Resmi veya Özel SağlıkKuruluşları
- b)Eczaneler ve Laboratuvarlar,
- c)Resmi veya serbest sağlık personeli veya hizmetle ilgili diğer personel,
- d)Gözlük, korse, protez ve benzeri sağlık gereçleri veren kuruluş ve kişiler.

Bu Yönetmelikte, Sosyal Sigortalar Kurumu “Kurum” deyimi ile belirtilmiştir.

B. Sözleşmeli Sağlık Personeli

Madde:228-Sağlık personeli ile yapılan sözleşmelerde aşağıdaki hususlar gözönünde bulundurulur.

a)Resmi veya özel kuruluşlarda görevli veya serbest çalışan sağlık personeli ile sözleşme yapılabilir. Her iki şekilde de sözleşme yapılacak hekimlerin Kurumda görev almalarında bir sakınca olup olmadığı bölgenin tabip odasından sorulur.

Resmi dairelerle diğer bir teşekkülde görevli olan personel için de bağlı bulunduğu dairenin muvafakatı alınır.

b)Kendileri ile sözleşme yapılacak sağlık personelinin sözleşmelerinde görevlerinin kapsamı, Kurumun ilaç listesine göre reçete tanzim edecekleri, Yönetmelikte belirlenen görev ve sorumluluklardan hangilerini yüklenecekleri, yetki ve sorumluluk dereceleri, kuruluşta çalışacaklarla özel muayenehane ve laboratuvarlarında muayene ve tahlil yapacakların buralarda görev saatleri veya işyerleriyle evlerde muayene edeceklerin geçici görev programlarının esasları belirtilir.

c)İzin ve diğer nedenlerle en çok bir ay süre ile görevinden ayrılacak sağlık personelinin sözleşmelerine, görevlerine dönünceye kadar yerleri-

* İlgili Maddeler

ne aynı görev ve sorumlulukları yüklenecek bir vekil bırakmak zorunda oldukları yazılır.

Ancak, bu suretle ayrılacak sözleşmeli personeli yerine o yerde aynı görevi yapacak birini bulmak mümkün olmadığı hallerde, bu ihtiyaç Kurum tarafından karşılanır.

d)Sözleşmeli personelin, duruma göre kuruluş nöbetlerine girip girmeyecekleri hususu sözleşmelerde belirtilir.

e)Sözleşmeli hizmet süresi bir yılı geçmiş olan personelin yılda 15 gün ücretli, azami 15 gün hastalık yüzünden istirahat ve 14 günde ücretsiz izin alabilecekleri de sözleşmelere yazılır.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARI HAKKINDA TÜZÜK

Karar S. : 1.01.19737 / 5734-3

R. G: 19.02.1973 / 14453)

KAPSAM

Madde:1-İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların kuruluş tarzları çalışma usulleri, ödev ve şekilleri bu Tüzük'te belirtilmiştir.

KURULLARIN KURULACAĞI İŞYERLERİ

Madde:2-İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran (elli dahil), altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren, bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde de, bunların her birisinden ayrı birer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulur.

KURULUŞLARIN KURULUŞU

Madde:3-İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, aşağıda belirtilen kim-selerden oluşur.

- a)İşveren veya işveren vekili,
- b)İşyeri güvenlik şefi, yoksa işyerine işçi sağlığı ve iş güvenliği konu-larında görevli teknik bir kişi,
- c)İşyeri hekimi,
- d)Sosyal işler danışmanı, yoksa personel veya sosyal işleri yürütmek-le görevli bir kişi,
- e)Varsa sivil savunma uzmanı,
- f)İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- g)274 sayılı kanunun değişik 20'nci maddesi hükmü uyarınca işye-rinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir işçi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa, o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi.

Kurulun başkanı işveren veya vekili, sekreteri ise (b) bendinde sözü edilen kişidir.

(b), (c), (d), (e) bendlerinde gösterilen üyeler, işveren vekili tarafından atanır.

(f) bendinde belirtilen üye, o işyerindeki formen, ustabaşı ve ustalar tarafından seçilir.

(f) ve (g) bentlerinde sözü geçen kurul üyelerinin aynı usullerle birer de yedekleri seçilir.

KURULLARIN ÖDEV VE YETKİLERİ

Madde:4-İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının ödev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.

a)İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri tespit etmek ve işveren veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak, işyerinin niteliğine uygun bir işçi sağlığı ve iş güvenliği işçi yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işverenin veya vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğın uygulanmasını izlemek,

b)Makine ve tezgahlarla gerekli koruyucuların güvenlik verici bir şekilde yerleştirilmesi, uygulanan çalışma usulleri, kullanılan malzeme, kişisel korunma araçları, işyerinin temizliği gibi işyerinde, işçi sağlığını ve işgüvenliğini sağlayacak bir düzen kurulması için işveren veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak,

c)Ölüm veya sürekli işgörememezlikle sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında yahut işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde, gerekli araştırma inceleme ve soruşturmayı yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d)İşyerinde işçi sağlığı ve işgüvenliğinin sağlanıp yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, bu konudaki ilgilinin devamı ve pekiştirilmesi için yayınlar yapmak, konferanslar verdirmek ve benzeri çalışmalarda bulunmak,

e)İşyerinde işçi sağlığı ve işgüvenliğinin sağlanıp yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, bu konudaki ilgilinin devamı ve pekiştirilmesi için yayınlar yapmak, konferanslar verdirmek ve benzeri çalışmalarda bulunmak,

f)Tesislerin bakım ve onarımında gerekli güvenlik tedbirleri planlamak ve kontrol etmek,

g)İşyerlerinin özelliklerine göre işçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemek,

h)İşyerinde yangınla ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek, bu konuda işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak,

ı)Sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yenilikleri izlemek, bu konudaki bilgileri toplamak ve değerlendirmek ve bunlara ilişkin tedbirlerin alınmasını teklif etmek,

j)İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili, yıllık bir rapor hazırlamak, o yıl ki çalışmalarını değerlendirmek ve elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları tespit etmek ve işverene teklifte bulunmak,

KURULLARIN ÇALIŞMA USULLERİ

Madde:5-İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, inceleme, denetleme ve uymayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları gözönünde bulundurarak çalışırlar:

a)Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü, saati, kurul başkanı, bulunmadığı hallerde kurulun sekreteri tarafından toplantıdan en az kırksekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir.

Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde, gündem buna göre değiştirilir.

b)Ağır iş kazası veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

c)Kurulun olağan toplantılarının süresi, toplam olarak, ayda yirmidört saati geçemez. Kurulun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır.

d)Kurul, üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde, başkanın oyu kararı sağlar. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılamadığı hallerde, durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

e)Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili olarak bir tutanak düzenlenir. Toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyalarda saklanır.

f)Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur.

Ayrıca işçilere duyurulmasında fayda umulan konular, işyerinde ilan edilir.

g)Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında, başkan veya kurulun genel sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

İŞVERENE BAĞLI BİRDEN ÇOK KURULLAR ARASINDA İŞBİRLİĞİNİN SAĞLANMASI

Madde:6-2'nci maddenin ikinci fıkrası kapsamına giren işveren kendisine ait birden çok işyerlerinin her birinde kurulacak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarını çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerine ait işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili raporları en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları gözönünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

İŞVEREN VEYA İŞVEREN VEKİLİNİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde:7-İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç, gereç, vb. ihtiyaçları sağlamakla yükümlüdür.

KURULLARIN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde:8-İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, yapacakları teklif ve tavsiyelerde, işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını gözönünde bulundururlar.

Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki, teknik ve çalışma metodlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

Kurullar, işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimine yetkili memurların kendi işyerinde yapacakları çalışmalarını kolaylaştırırlar ve onlara yardımcı olurlar.

İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde:9-İşçiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara, uygulanan tedbirlere, konulan yasaklara uymak zorundadırlar.

Uygulamada karşılaştıkları güçlüklerden kurula bilgi verirler.

YÜRÜRLÜK

Madde:10-25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 76'ncı maddesine dayanılarak hazırlanan ve Danıştay'ca incelenmiş bulunan bu Tüzük hükümleri Resmi Gazete ile yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

YÜRÜTME

Madde:11-Bu tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

İŞYERİ HEKİMLERİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARI İLE GÖREV VE YETKİLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK (RG. 4.7.1980-No:17037)

Amaç

Madde:1-Bu Yönetmelik, işyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ve yetkilerini belirler.

Kapsam

Madde:2-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91'inci maddesinde sözü edilen, sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerinin düzenlenmesinde bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Tanımlar

Madde:3-Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından;

a)İş hekimliği alanında belirli tecrübe sahibi hekime "işyeri hekimi"

b)Belirli bir işyeri tarafından kurulan ve iş hekimi denetiminde yardımcı sağlık personeli, sekreteryaya, genel hizmet personeli ile lüzumlu araç ve gereçle donatılmış birime "işyeri sağlık birimi"

c)50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek bu maddenin (b) bendine uygun olarak kurulan birime "işyerleri ortak sağlık birimi" denir.

İşyeri Hekimlerinin Görevleri

Madde:4-1-İşyeri hekimlerinin tıbbi görevleri;

a)İşçilerin işe giriş muayenelerinin yerine getirilmesi,

b)Aralıklı kontrol muayeneleri yapılması,

c)Özelliği olan işçilere, bu arada ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, gebe ve emzikli kadınlara, 18 yaşından aşağı gençlere, iki yaşından küçük çocuk sahibi annelere, malul ve arızalılara, alkoliklere, birden fazla iş kazası geçirmiş işçilere özel bir ilgi ve ihtimam sağlanması,

d)Meslek hastalığı dışı, üç haftadan uzun işten uzaklaşmalarla bütün meslek hastalıkları, iş kazaları ve sık tekrarlanan işten uzaklaşmalar halinde işe dönüş muayenelerinin yapılması,

- e) Gereği halinde ek ve tamamlayıcı muayenelerin yaptırılması,
- f) Ayrıca işveren tarafından ihtiyaç gösterilen işçilerin muayenelerinin yapılması,
- g) Gerekli hallerde radyolojik muayenelerin sağlanması,
- h) Kaza halleri için işyerinde ilk yardım organizasyonu ve acil tedavinin yapılması,
- ı) Koruyucu aşıların yapılması ve izlenmesi,
- j) Kadın işçilerin çalıştırıldığı işyerlerinde ilgili Tüzük gereği oluşturulan Kreş ve Çocuk Bakım Yerlerinde barındırılan çocukların sağlık kontrollerinin yapılması ve genellikle bu yerlerin sağlık şartlarına uygun biçimde teşkilatlanmasının ve çalıştırılmasının denetlenmesi.

2-İşyeri Hekiminin Tıbbi-Teknik Görevleri

A. İşyeri Hijyeni ve Güvenliği konularında inceleme-araştırma,

a) İşyerinin yakından tanınması ve kullanılan, üretilen maddelerin titizlikle izlenmesi için işyerlerinin aralıklı olarak incelenmesi,

b) Çalışma ortamı şartlarının değerlendirilmesi(ısı, gürültü, aydınlatma, havalandırma, iyonizan ve iyonizan olmayan ışınların, zehirli gazlar ve buharların, çözücülerin ve tozların etkilerini gereken hallerde ölçümlere de başvurarak yeterli biçimde değerlendirilmesi.)

c) İşyerinin genel hijyen şartlarının(genel temizlik, içme suyu, yemekhane, yıkama yerleri, lavabo, duş, tuvalet, soyunma odaları vb.) devamlı izlenmesi,

d) Güvenlik yönünden mahsurlu görülen işlerde, işyeri şartlarının düzeltilmesi çarelerinin araştırılması,

e) İş kazası soruşturmaları ile bunlara karşı alınacak tedbirlerin tespiti ile ilgili araştırmalara katılma,

f) İlk yardım ve kurtarma işlerinin teşkilatlanması ve bununla ilgili personelin yetiştirilmesi,

g) Mesleki bir hastalığın veya işle ilgili bir hastalığın tespitinden sonra, koruyucu tedbirlerin acilen alınması ve bununla ilgili işlemlerin yürütülmesi,

h) İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları toplantılarına katılma;

B. İş ve İşçi Uyumu

a)İşkolunda ve işyerinde uygulanan işlemleri ve teknolojik şartları inceleyerek bunların işyeri sağlık şartlarına uygunlukları konularında çalışma,

b)Her iş postasının gerektirdiği fiziki ve ruhi yetenekler ile işçilerin kişisel niteliklerinin tespiti, buna göre uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması,

c)İş değişimlerinde danışmanlık yapılması,

d)Aşırı yorgunluk problemleri söz konusu olan yerlerde bunların önlenmesi için incelemeler yapılması,

e)İş kazasına uğrayan ya da mesleki bir arıza ya da hastalığa tutulan işçiler için ilgililer ile gerekli ilişkiler kurup bunların rehabilitasyonuna yardımcı olunması,

f)Malul ve arızalıların sınıflandırılmalarına ve çalışmalarına ilişkin kararlara katılarak işlerine uyumlarının sağlanması,

C. Sağlık Eğitimi

a)İşçilerin kişisel hijyen, beslenme, kişisel koruyucuların kullanılışı ve genel hijyen konularında eğitimleri ile uğraşmak,

b)İşyeri hekimi, işçilerin çalışma şartlarının düzenlenmesinde yerine göre, boş zamanların olumlu biçimde değerlendirilmesi imkanını sağlayacak çalışmalar yapar; bu arada dinlenme kampları, spor ve öteki konularda çalışmalara katılır.

3-Kayıt ve İstatistik Görevleri:

a)İşyerleri Sağlık Birimlerinde her işçi için bu Yönetmeliğe ekli örneğe göre (Örnek a ve b) bir sağlık dosyası düzenlenir.

Bu dosya işyeri sağlık biriminde saklanır ve dosyada olan bilgiler hakkında gizlilik kurallarına uyulur.

İşyeri hekimi, dosya sahibi işçinin rızası olmaksızın kimseye sağlığı ile ilgili bilgiler veremez.

b)İşyeri sağlık birimlerinde, iş kazaları, meslek hastalıkları işlemlerinde ülke çapında değerlendirmelere elverişli bu Yönetmeliğe ekli örnekler kullanılır(Örnek:2).

c)İşyeri sağlık birimlerinde, pansuman, enjeksiyon işlemleri yani sıra hasta bakımı yürütüldüğü takdirde, yerine göre SSK veya özel kayıt düzenlemeleri yapılır.

C. İşyeri Sağlık Birimleri, tüm çalışmalarını açıkca belirtecek biçimde yıllık çalışma raporları hazırlamakla yükümlüdürler. Bu raporlar, yönetmeliğe ekli örneğe göre hazırlanır ve raporlardan bir örnek Çalışma Bakanlığı ile ilgili bölümüne gönderilir(Örnek:3).

4-İnceleme-Araştırma ve İşyeri Dışı Kuruluşlarla İlgili Görevler:

a)İşyeri Sağlık Birimleri, İşçi Sağlığı ve Güvenliği konularında yeni bilgiler kazanılmasında ve koruyucu önlemler tespit edilmesinde birer kaynak niteliğinde olduğundan, İşyerleri Sağlık Birimlerinde inceleme ve araştırmalara ayrı bir önem verilir. Bu sebeple, İşyeri Sağlık Birimleri kendi ölçülerinde girişimlerde bulunabilecekleri gibi, gereken durumlarda, İşçi Sağlığı ve Güvenliği konularında araştırma-inceleme yapan uzmanlaşmış kuruluşlar ve Üniversitelerle işbirliği yaparlar.

Çağdaş iş sağlığı, işçilerin çalışma hayatını bütünü ile ele aldığından İşyeri Sağlık Birimleri bu yönde çalışmalara önem verir ve bunlara etkili biçimde katılır.

İşyeri Hekimlerinin Yetkileri

Madde:5-a)İşyeri hekimleri çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür.

b)Hekim muayene odasının dışında, işyerinin her yerinde inceleme, görev ve hiyerarşik durumu ne olursa olsun gerekli gördüğü herkesle ilişki kurar, bunlardan görevi icabı olan lüzumlu her türlü bilgiyi alma yetkisine sahiptir.

c)Hekim yıllık ücretli tatil izninden yararlanır, yokluğunda kendisinin teklif veya rızası ile bir vekil tayin edilir. Vekil görevlendirilmesi hekim ve idarenin anlaşmaları ile sağlanır.

d)Vekil hekim, yerini aldığı hekimin bütün görevlerini tıbbi deontoloji içinde yürütür.

İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri

Madde:6-a)Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği anda işyerlerinde iş hekimi olarak görev yapanlar dışında yeniden görev alacak kişilerin sırası ile aşağıdaki niteliklerden birine sahip olması gerekir.

b)İş Güvenliği Müfettişliğinde en az 3 yıl çalışmış Hekim İş Güvenliği Müfettişi niteliği taşımak,

c)Yetkili bir makam tarafından verilmiş bir İş Hekimliği sertifikasına sahip olmak,

d)b ve c fıkralarında belirtilen nitelikte hekim bulunmadığı takdirde, işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim atanabilir.

İşyeri Hekimlerinin Atanması

Madde:7-İşveren, mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimi atayabilir.

Müracaat üzerine ilgili tabip odası, işyeri hekimi olarak görev almak isteyen hekimlerin adlarını işverene bildirir. İşveren, bu adaylardan işyeri hekimliği niteliğine uygun olanlar ile sözleşme yapmakta serbesttir.

İşyeri Sağlık Birimleri

Madde:8-a)Sürekli olarak en az elli yada elliden fazla işçi çalıştıran her işveren işyerinde bu yönetmelikte belirlenen görevlerini yerine getirmek üzere işyeri sağlık birimi kurmakla yükümlüdür.

b)İşyeri sağlık birimleri iş hekimliği alanında belirli bir tecrübe sahibi hekim veya baş hekimin idaresinde kurulur.

c)Hekimlerin görevlendirilmeleri kişi başına hizmet saati üzerinden değerlendirilir.

Bu süre iş hekimliği ile ilgili hizmetler için işçi başına ayda 15 dakika olarak hesaplanır.

d)Hekim aynı zamanda Sosyal Sigortalar Kurumuna ait yükümlülükleri ve diğer tedavi hizmetlerini de yerine getirmek gayesi ile poliklinik yapmak zorunda ise iş için ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu hasta bakım normları uygulanır.

c)Sürekli olarak 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerleri iş hekimliği görevleri için işyeri sağlık birimi kurmak ve tam süre bir hekim görevlendirmek zorundadırlar. 1000 kişiyi aşan hallerde işçi başına ayda 15 dakikalık bir hizmete göre yeterince hekim eklenir.

f)Tam-süre hekim çalıştıran işyerleri aynı zamanda poliklinik hizmeti sürdürme durumunda ise, bu takdirde bu iş için de Sosyal Sigortalar Kurumu hasta bakım normları esas tutulmak üzere yeterince hekim eklenir.

g)Elliden az işçi çalıştıran işyerleri bir araya gelerek İşyeri Ortak Sağlık Birimi kurabilirler.

Bu gibi hallerde kurma ve işletme masrafları kişi başına düşen masraf üzerinden ortaklaşa karşılanır.

Hemşire ve Yardımcı Sağlık Personeli

Madde:9-a)50-200 işçi çalıştıran ve İşyeri Sağlık Birimi kuran her işyeri bu birim için ayrıca bir sağlık memuru ya da hemşire görevlendirir. Diplomalı hemşire ya da sağlık memuru bulunmayan hallerde hemşire yardımcılarından yararlanılır.

b)200-1000 işçi çalıştıran işyerlerinde iki hemşire ya da sağlık memuru görevlendirilir.

c)1000 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde her 1000 işçi için bir hemşire eklenir.

Ancak ikiden fazla hemşire çalıştırılması halinde bunlardan birinin diplomalı hemşire olması gereklidir.

Bu gibi durumlarda hemşire aynı zamanda baş hemşirelik görevini sürdürür.

d)Poliklinik yapılan işyeri sağlık birimlerinde ihtiyaca göre hemşire sayısı artırılır.

Sekreteryaya ve Diğer Hizmetler

Madde:10-a)1000 den fazla işçi çalıştıran her işyerinde sağlık biriminde bir sekreter görevlendirilir.

Bu sekreterin daktilo bilmesi gerekir.

b)İşyeri sağlık birimlerinin temizlik ve bununla ilgili hizmetlerini karşılamak üzere yeterli kadar hademe ve yardımcı sağlık personeli görevlendirilir.

Yer ve Donatım

Madde:11-a)İşyeri sağlık birimi ve işyeri hekimi için uygun bir yer ve yeterli araç ile gereç işyerince temin edilecektir.

b)Bu yer ile araç gereçler yalnızca bu servislerin hizmetlerinde kullanılacaktır.

c)Bu yer tercihen kolay ulaşılan bir binanın giriş katında olacaktır.

d)Bu yerler, iyi aydınlatılmış, iyi havalandırılmış ve yeterli şekilde ısıtılmış olacak, akar su sağlanacak, sokak ve fabrika gürültüsünden uzak ve kolay temizlenir nitelikte bulunacaktır.

e)Oda sayısı, donatım, araç ve gereçler işyerinin büyüklük ve işçi sayısına yeterli olacaktır.

Bu husus için aşağıdaki ölçütler uygulanacaktır:

(1)500 kişiden az işçi çalıştıran işyerleri:

-1 Doktor muayene odası(16 m²)

-1 Bekleme Salonu(yeteri kadar geniş ve uygun oturacak yeri olacaktır)

-1 Laboratuvar odası

gerekli laboratuvar muayenelerini yapmaya imkan sağlayacak şekilde donatılacaktır.

-1 Tuvalet

-Pansuman odası

(2) 500-1000 kişi çalıştıran işyerleri:

-1 Doktor muayene odası

-1 Bekleme Salonu

-1 Laboratuvar Odası

-1 Pansuman Odası

-1 Tuvalet

-1 Arşiv(tıbbi dosyaları muhafaza için)

(3)1000 den fazla işçi çalıştıran işyeri sağlık birimi ile işyerleri ortak sağlık birimleri:

-Bu gibi işyerlerinde 3'den az olmamak üzere hekim sayısına ve iş durumuna göre yeterli muayene odası,

-1 Bekleme Salonu

-1 Laboratuvar Odası

-1 Pansuman Odası

-2 Tuvalet(Kadın ve Erkek için ayrı)

-1 Sekreter Odası

-1 Hemşire Odası

-1 Depo(sedye ve tıbbi araç ve gereçlerin saklanması için yer sağlanır)

Bunlardan başka lüzumlu hallerde bu yerler aşağıdaki olanaklarla desteklenir.

-Radyolojik muayeneler için gerekli bir yer(uygun şekilde korunmuş)

-Bir revir(1-2 yataklı)

-Bir dinlenme salonu(Muayene odasına bitişik)

-Bu gibi işyerlerinde, psikolog ve sosyal hizmet uzmanı gibi elemanlar çalışıyorsa bunlar için de birer oda ayrılır.

Denetim

Madde:12-İşyeri Sağlık Birimleri(İSAB) ile İşyerleri Ortak Sağlık Birimlerinin (İYOSAB) ve iş hekiminin mesleki çalışmalarının denetimi (yasalarca belirlenmiş makamların yetkileri saklı tutulmak şartıyla) Çalışma Bakanlığı ve Hekim İş Güvenliği Müfettişlerince yapılır.

Genel Hükümler

Madde:13-a)İşyerleri Sağlık Birimlerinin kurulup işletilmesi giderleri, hiçbir suretle işçilere yansıtılamaz.

b)İşyerleri Sağlık Birimleri, görevlerini en iyi biçimde yürütme bakımından işçi kuruluşları ile işbirliği yaparlar.

c)İşyerleri Sağlık Birimleri çalışmalarına faaliyet kazandırmak için SSK Sağlık Birimleri ile Koordinasyon sağlar ve bu birimlerle işbirliği yaparlar.

Yürürlük

Madde:14-Bu Yönetmelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 91. maddesi uyarınca düzenlenmiş olup, Resmi Gazete’de yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞMA ONAYI YÖNETMELİĞİ

(Yayın Tarihi: R.G.: 21 Aralık 2002 Sayı: 24970)

Amaç ve Dayanak

Madde 1- Bu Yönetmelik, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 5 inci ve 59 uncu maddesine dayanılarak, aynı Kanunun 4 üncü maddesinin (c) bendine ve 5 inci maddesine göre işyeri hekimi önerilmesi ve verilecek çalışma onaylarının usul ve esaslarının saptanması amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, işyeri hekimi olarak çalışan ve çalışmak isteyen hekimleri kapsar.

Tanımlar

Madde 3- Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Birlik: Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'ni,
- b) Oda: Tabip Odası'nı,
- c) İşyeri Hekimi: Yürürlükteki mevzuata göre işyeri hekimi olarak çalışma hak ve yetkisine sahip olan hekimi,
- d) Çalışma Onayı: İşyeri hekimi olarak çalışmak isteyen hekimin belli bir işyerinde çalışabilmesi için Oda Yönetim Kurulu tarafından verilen onayı,

ifade eder.

Çalışma Onayı İçin Gerekli Belgeler

Madde 4- Çalışma onayı verilebilmesi için aşağıdaki belgelerin, ilgili tarafından Oda'ya verilmesi gerekir:

- a) İşyeri Hekimliği Sertifikası ve varsa sürekli eğitim katılım belgelerinin fotokopileri,
- b) İşyeri Hekimi Bilgi Derleme Formu,
- c) Hekimin mevcut çalışma saatlerini gösterir belge, (İşyeri Hekimliğine başlaması ile birlikte kamuda çalışan hekimlerden 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun'a göre kısmi zamanlı çalışmaya başladığına dair yazı istenir),
- d) Oda ödentilerinin yatırıldığını gösterir belge (Oda kayıtlarından bakılır),

- e) TTB tarafından belirlenen asgari ücrete aykırı olmayan Bordro örneği (İlk ücret alındığında) Odaya iletilir,
- f) İşyeri Hekimliği Sözleşmesi,
- g) Çalışan işçi sayısını gösteren son döneme ait SSK dört aylık Sigorta Primleri Bordrosu,
- h) İşyeri Tanıtım Formu.

Yukarıda belirtilen belgelerden (g) ve (h) bendinde belirtilen belgeler ilgili işverenden; diğer belgeler ise ilgili hekimden istenir.

Çalışma Bakanlığı'nda Hekim İş Güvenliği Müfettişi olarak üç yıl çalışmış olduğunu belgeleyen hekimler ile İş Sağlığı veya İşyeri Hekimliği alanında uzmanlık ya da doktora derecesi bulunanlardan (a) bendindeki İşyeri Hekimliği Sertifikası istenmez.

Yukarıda belirtilen belgelere, Tabip Odası tarafından verilen İşyeri Hekimi Çalışma Onayı'nın eklenmesiyle oluşturulacak İşyeri Hekimi dosyası Tabip Odası'nda saklanır. Oda tarafından, işe başlayan ve işten ayrılan işyeri hekimlerinin bilgileri değişiklik tarihinden itibaren bir ay içinde Birliğe bildirilir.

İşyeri Hekimleri Sıralama Listesi

Madde 5- Bölgesinde işyeri hekimi olarak çalışmak isteyen hekimlerin listesi ilgili Oda tarafından hazırlanır. Hekimler, bu listede, hizmet verilecek işçi sayısına göre ayırabilecekleri süre dikkate alınarak sıralanırlar. Aynı durumdaki hekimlerin sıralaması 6 ncı maddedeki esaslara göre düzenlenir.

Çalışma Onayı Verilmesinin Koşulları

Madde 6- Oda, işyeri hekimi olarak çalışma onayı vereceği hekimlere ilişkin istemleri;

- a) İşyerinde çalışan işçilerin sayısına göre ayrılması gereken çalışma süresini,
- b) Hekimin varsa diğer görevlerini,
- c) İşin en iyi şekilde yapılması için gerekli nitelikleri,
- d) İşyerine ulaşım için ayrılması gereken süreyi,
- e) Hekimin işyeri hekimleri listesindeki sırasının 6023 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin (c) bendinde ve 5 inci maddesinde belirtilen işlerin hekimler arasında adaletli dağıtılması ilkesine aykırı olmamasını, inceleyerek karara bağlar.

İşyeri hekimi çalıştıracak işyerlerine, bu maddede belirtilen unsurlar yönünden durumu uygun olan hekim veya hekimlerin isimleri esas olarak sıralama listesine göre bildirilir.

İşyeri hekimi olarak görev alacak hekimlerin her türlü mesleki etkinliklerinin toplam çalışma süresinin aylık 220 saati aşmaması gözetilir.

Çalışma Onayının Yenilenmesi

Madde 7- Çalışma Onayı, her yıl Şubat ayı sonuna kadar aşağıdaki bilgi ve belgeler incelenerek yenilenir.

- a) Son döneme ait SSK dört aylık Sigorta Primleri Bordrosu,
 - b) İşyeri Tanıtım Formu,
 - c) İşyeri Hekimi Bilgi Derleme Formu,
 - d) Oda ödentilerinin yatırıldığını gösterir belge (Oda kayıtlarından bakılır),
 - e) TTB tarafından belirlenen asgari ücrete aykırı olmayan Bordro örneği,
- istenir.

Çalışma Onayının İptali

Madde 8- Bu Yönetmelikte çalışma onayının verilmesi için aranan koşullardan herhangi birisinin ortadan kalkması halinde çalışma onayı iptal edilir.

Madde 9- Tabip odalarının, bu Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin işlemlerinin birbiri ile uyum içinde olması 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 59 uncu maddesinin (c) bendi uyarınca Merkez Konseyi tarafından çıkartılacak yönergelerle sağlanır.

Yürürlük

Madde 10- Bu Yönetmelik Resmi Gazete'de yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11- Bu Yönetmeliği Türk Tabipleri Birliği yürütür.

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İş Kazaları Dairesi Başkanlığı

SAYI:B. 13.1.SSK. 0.09.00.00/X-1093-474402

Ankara, 20.06.1997

KONU:Hekim Yetkisi

GENELGE

3-112 Ek

Bilindiği üzere, işyerlerinin talebi halinde, işgücü ve zaman kaybının önlenmesi amacıyla işyeri hekimlerine, sigortalıların mahallinde muayene ve tedavilerini sağlayarak, iki güne kadar istirahat vermek ve Kurumumuz adına reçete yazmak yetkisini tanınabilmektedir.

Diğer yandan, işyeri hekim yetkisi ile ilgili 3-77 Ek sayılı genelgenin birinci maddesi, Yönetim Kurulumuzun 26.12.1996 tarih ve X/4759 sayılı tasvib kararına göre, 3-109 Ek sayılı genelge ile değiştirilmiştir.

Ancak, Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi tarafından Kurumumuz aleyhine Danıştay 10.Dairesi'nin 1997/552 E. Sayılı dosyası ile açılan davada, yürütmeyi durdurma isteminin kabulüyle 3-109 Ek sayılı Genelgenin yürütülmesinin durdurulmasına 15.5.1997 tarihinde karar verildiği anlaşılmıştır.

Bu nedenle, işyerlerinin talebi halinde, işyeri hekimlerine sigortalıların mahallinde muayene ve tedavileri ile iki güne kadar istirahat vermek ve Kurumumuz adına reçete yazmak yetkisi tanınabilmesi ile ilgili esaslar yeniden düzenlenmiştir.

İşyerlerince yapılacak hekim yetkisi taleplerinde:

1-Hekimin, yetki talep edilen işyerinde çalışmasında sakınca olmadığına dair yerel tabip odası izin belgesinin, işyeri kanalıyla alınarak bir örneğinin Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi,

2-Bir hekime iki işyerinden fazla işyeri için yetki tanınması uygun görülmediğinden, yetki talep edilen hekime daha önce yetki verilip verilmmediği hususunun, yetki tanınmış ise, yetki verilen işyerinin adının açıklanması,

3-Asistan hekimlere yetki tanınmadığından, yetki talep edilen hekimin asistan olmadığına ilişkin yazılı beyanının alınması,

4-Hekimin, işyerinde haftanın tüm çalışma günlerinde, bütün gün olmamakla birlikte, belirli saatlerde poliklinik yapacak şekilde çalışması,

5-Yetki talep edilen işyeri hekiminin, işyerinde poliklinik yapacağı saatleri, mümkün olduğu kadar, hekimce Kurum sağlık tesisine sevkedilecek hastaların, aynı gün sağlık tesisimizde muayene olabilmelerine imkan verecek şekilde belirlenmesi,

6-Kamu Sağlık Hizmetlerinde veya Kurumumuz Sağlık Tesisinde görev yapan hekimlere, ancak, Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair 2368 Sayılı Kanun'un 4. maddesi hükmüne göre çalıştığı takdirde yetki tanınması mümkün olduğundan, bu hekimlerin ilgili yetki taleplerinde, sözü edilen hususun mutlaka açıklanması,

7-Kurumumuz Sağlık Tesisi hekimlerine yetki tanınırken, sözü edilen kimselerin sağlık tesisindeki görevlerini aksatmamaları gerektiğinden, görevli oldukları sağlık tesisimiz Baştabipliğinden bu konuda onay alınması,

8-Yetki tanınan hekimin, bu yetkisini, yetki tanınan işyerine bağlı diğer işyerlerinde de kullanması konusundaki taleplerin, bu işyerlerinin birbirine olan uzaklığı, çalışan sigortalı adedi gibi hususlar dikkate alınarak, hekimin sigortalıların mahallinde muayene ve tedavilerinde gerektiği kadar faydalı olup olamayacağının araştırılması suretiyle değerlendirilmesi,

9-Birden fazla yetki tanınan hekimin poliklinik saatlerinin çakışmayacak şekilde ayarlanması,

10-İşyeri yetkili hekimlerince kullanılması zorunlu olan "0702.1000.007 örnek" tedavi kartlarının düzenlenmesi, tasnifi ve saklanması hususlarında gereken titizliğin gösterilmesinin temini,

11-İşyeri yetkili hekimlerince işyerinde teşhis ve tedavi olanağı bulunan vak'aların sevk edilmemesi, sevk edilmeleri zorunlu olan vak'aların ise, mutlaka ilk muayene sonucu, sevk nedeni ile düşünülen teşhis de belirtilmek suretiyle en yakın Kurum Sağlık Tesisine gönderilmeleri,

12-Kurumumuz sağlık tesisleri Başhekimlerinin kendi bölgelerindeki işyeri hekimlerince yapılan sevkleri izleyip, bu esaslara uyulup uyulmadığını takip ederek, uymayan işyeri hekimlerine gereken uyarı yapılmak üzere durumu Sağlık İşleri veya Sigorta Müdürlüklerimize bildirmeleri,

13-İşyeri yetkili hekimlerince düzenlenen reçete içeriği ilaçların, en yakın Kurum Eczanelerinden temini, ancak, kurum Eczanesinin bulun-

madığı yerlerde veya Kurum Eczanelerinde bulunmayan ilaçların anlaşmalı eczanelerden temin edilmesi,

14-İşyeri yetkili hekimlerince yazılan reçetelerin Genel Müdürlüğümüzce kendilerine verilen yetki ile sınırlı kalması, kurum ilaç listesi ve prensiplerine uygun olması bu hususların Baştabipliklerce denetlenmesi, gerektiğinde Genel Müdürlüğümüze bilgi verilmesi,

15-İşyerine ikinci bir hekim için yetki talep edilmesi halinde, ikinci hekime ne sebeple ihtiyaç duyulduğu hususunun açıklanması,

16-Daha önce hekim yetkisi tanınan işyerleriyle ilgili yazışmalarda, “ilgi” konulmasına titizlikle uyulması ve Genel Müdürlüğümüz dosya numarasının mutlaka belirtilmesi,

17-İşyeri yetki taleplerinde mutlaka Üniteniz görüşünün de bulunması,
gerekmektedir.

İşyeri Hekim yetkisi ile ilgili 3-77 Ek sayılı, 3-109 Ek sayılı Genelgeler iptal edilmiştir.

Bilgi edinilmesini rica ederiz.

Genel Müdür Yard.

Genel Müdür

Dağıtım:

Gereği:

-Sağlık Tesislerine

-Sigorta Müdürlüklerine

Bilgi:

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına

-Merkez Teşkilatına

T. C.
MALİYE VE GÜMRÜK BAKANLIĞI
Gelirler Genel Müdürlüğü

GEL :GVK/2-2128-23085

KONU:

Ankara; 2.08.1990

GÜMÜŞSUYU HALI SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.

Çerkezköy-TEKİRDAĞ

İLGİ: a)5.6.1989 tarih ve 192 sayılı yazınız.

b)11.10.1989 tarih ve GVK/2-2128-23085/74878 sayılı yazımız.

c)19.1.1990 tarih ve 030 sayılı yazınız.

d)14.2.1990 tarih ve GVK/2-2128-23085/12560 sayılı yazımız.

e)19.2.1990 tarih ve 082 sayılı yazınız.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2361 Sayılı Kanunla değişik 61'inci maddesinde, "Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

Ücret ödenek, tazminat, kasa tazminatı(Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez. " Denilmiştir. Aynı Kanunun 65'inci maddesinde ise, "Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar serbest meslek kazancıdır.

Serbest meslek faaliyeti; sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi ve mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır" hükmü yer almıştır.

Bu çerçevede Kurumunuzca hizmet akdine dayalı olarak çalıştırılan hekimlere yapılacak ödemelerin ücret olarak kabul edilmesi gerekir.

Bu nedenle, hizmet akdine dayalı olarak yapılan ve ücret niteliği taşıyan sözkonusu ödemelerin, Gelir Vergisi Kanununun 61., 94.103 ve 104'üncü maddeleri uyarınca ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir.

Bilgi edinilmesini rica ederim.

BAKAN ADINA

T. C.
MALİYE VE GÜMRÜK BAKANLIĞI
İstanbul Defterdarlığı
Vasıtasız Vergiler Gelir Müdürlüğü

Sayı: VEZ-.... -24-867

Konu:

16.08.90-12390

İSTANBUL TABİP ODASI
Cağaloğlu-İSTANBUL

İlgi:18.7.1990 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizde odanıza bağlı hekimlerin sözleşmeli olarak çalıştırılmaları işyerlerinde kendilerine yapılacak ücret ödemeleri için bordro düzenlenip düzenlenmeyeceği sorulmaktadır.

Bilindiği üzere, 193 sayılı gelir vergisi kanununun 2361 sayılı kanunla değişik 61'inci maddesinde "ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, (mali sorumluluk tazminatı) tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez" hükmü yer almıştır.

Öte yandan; 213 sayılı Vergi Usul Kanununun ücret bordrosunun açıklandığı 238'inci maddesinde "İşverenler her ay ödedikleri ücretler için (ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanununa göre vergiden muaf olan ücretlerle götürü ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz" hükmü yer almaktadır.

Bu hükümlere göre; sözleşmeli olarak çalıştırılan hekimler işverene tabi ve onun emir ve talimatları dahilinde hizmet yaptığından yapılan ödemelerin ücret olarak kabul edilmesi ve bu ödemeler için bordro düzenlenmesi gerekmektedir.

Bilgi edinilmesini rica ederiz.

DEFTERDAR ADINA

Defterdar Yrd. Y.

T. C.

İşverenin Bordro Düzenleme Yükümlülüğü

MANİSA

BÖLGE İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO :1989/192

KARAR NO :1989/192

İTİRAZ EDEN :

KARŞI TARAF :

İTİRAZIN ÖZETİ:1988 T. Yılına ilişkin olarak ihtirazi kayıtla verdiği gelir vergisi beyannamesine göre alınan gelir vergisi ve fonları; beyan edilen gelirler ile hayat standardı esasına göre saptanan miktar arasındaki farkın diğer gelirle izah edilemeyeceği bu nedenle vergisi tevkif suretiyle ödenen ücretlerin izah zamanda indirilmemesinde yasal isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle onaya Manisa Vergi Mahkemesi Hakimliğinin 12.10.1989 gün ve Esas No:1989/298, Karar No:1989/797 sayılı kararının; işverene bağlı olarak çalışarak aldığı ücretin sırf serbest meslek erbabı olması nedeniyle serbest meslek kazancı olarak değerlendirilmeyeceği, bir ay içinde muayene ettiği hasta işçi sayısına bakılmaksızın yalnız aylık ücret alarak çalıştığı, bu durumda hakkında hayat standardı esası uygulanamayacağı iddiasıyla bozulması ve tarhiyatın kaldırılması isteğinden ibarettir.

SAVUNMANIN ÖZETİ :Serbest meslek faaliyetinin sermayeden ziyade şahsi mesaiye ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin, işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması olduğu, yükümlünün doktor olarak bu şekilde çalıştığı, elde ettiği gelirin de serbest meslek kazancı olduğu iddia edilerek itirazın reddi gerektiği yolundadır.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Manisa Bölge İdare Mahkemesince Üye Mustafa BARAKLI'nın açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki bilgi ve belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 65. maddesinde “Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar serbest meslek kazancıdır.

Serbest Meslek faaliyeti, sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın, şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır” hükmü yer almıştır.

Bu maddeden de açıkca anlaşılacağı üzere vergi hukuku yönünden bir gelirin serbest meslek kazancı sayılabilmesi için gelirin serbest meslek faaliyetinden elde edilmiş olması yeterli ve kafidir. Ancak serbest meslek faaliyeti ise 1)sermayeden ziyade şahsi mesaiye dayanması, 2-ticari mahiyeti olmayan ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanması, 3-işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluğu altında kendi nam ve hesabına yapılması gibi üç unsuru içeren bir faaliyet olduğu hükme bağlanmıştır. Bir faaliyetin serbest meslek faaliyeti sayılması için o faaliyetin yalnızca ticari mahiyette olmayan ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayalı olması kafi olmayıp sermayeden ziyade şahsi mesaiye dayanması da gerekmekte bu iki koşulda kafi olmayıp ayrıca, işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluğu altında kendi nam ve hesabına dayanması zorunludur.

Olayımızda dosyada mevcut itiraz eden yükümlü ile Anonim Şirket arasında yapılan sözleşmenin incelenmesinden, işlerin işverenin belirttiği gün ve saatlerde işverence belirtilen ve sayısı muayyen olmayan hastaları muayene etmek, mevzuatın öngördüğü konularda teklifte bulunmak ve yine işverenin belirttiği gün ve saatlerde sağlık kuruluna iştirak etmek şeklinde yürütüldüğü bu durumda işlerin bir işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluğu altında kendi nam ve hesabına yürüttüğünü, dolayısıyla serbest meslek faaliyetinde bulunduğunu kabul etmek vergi hukuku açısından mümkün değildir. İtiraz eden yükümlünün ücretini alırken aralarındaki anlaşma gereğince serbest meslek makbuzu kesmesi de bu faaliyetin serbest meslek faaliyeti olarak kabul edilmesi için yeterli değildir. Kaldı ki adı geçen Anonim şirket dışında, başka kimselere de serbest meslek makbuzu kestiği de iddia ve isbat edilmiş olmadığı gibi, işverenin yaptığı sözleşme gereği muayene ettiği hasta sayısı gibi hususlara bakılmaksızın ödemenin aylık olarak yapıldığı da tartışmasızdır. Bu durumda yükümlü hakkında, serbest meslek kazancı elde ettiği nedeniyle, hayat standardı esasının uygulanmasında mevzuata uyarlık bulunmaktadır.

Açıklanan nedenlerle itirazın kabulü ile Manisa Vergi Mahkemesi Hakimliğinin 12.10.1989 gün ve EsasNo:1989/298, Karar No:1989/797 sayılı kararının bozulmasına, tarhiyatın kaldırılmasına, 90007 lira yargılama giderinin Vergi Dairesi Müdürlüğünden alınarak itiraz edene verilmesine artan 2000.lira posta pulu giderinin istendiğinde yükümlüye iadesine 10.12.1989 gününde oybirliği ile karar verildi.

Başkan
(26348)

Üye
(26541)

Üye
(26624)

Hekim Çalıştırmayan İşverenlerle İlgili Sulh Ceza Mahkemesi Kararları

T. C.
İZMİR

6.SULH CEZA MAHKEMESİ

Esas No :996/62 Karar No :996/32

K. Say. No. :995/7743

Hakim :Güngör Topbaş 14842

Katip :Ayşe Kılıç

Davacı :K. H.

İhbarcı :TTB İzmir Tabip Odası Yönetim Kurulu Başkanlığı

Sanık :

Suç :1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununa muhalefet

Suç Tarihi :26.7.1995

Sanık hakkında açılan kamu davasının yapılan dosya üzerindeki incelenmesi sonucunda:

G. DÜŞÜNÜLDÜ:

TEK müşteriler müdürlüğünün yetkilisi olan sanık İzmir Tabip Odası Yönetim Kurulu Başkanlığınca bildirimde göre işyerinde 50 işçiden fazla işçi çalıştırıldığından yönetmelik gereği işyeri hekimi bulundurmaları için çıkartılan 15.5.1995 ve 15.7.1995 tarihli tebligatları almalarına rağmen 15 gün içinde hekim görevlendirilmesi istemiyle tabip odasına başvurmadıkları 1593 sayılı kanununun 180. maddesine muhalefet ettikleri, iddia, sanığın ikram, İzmir Tabip Odasının ilgili tebligat fotokopileri, bölge çalışma müdürlüğünün yazı fotokopisi ile anlaşılması olmakla;

HÜKÜM:

Bu nedenlerle;

Sanığın 1595 sayılı kanununun 282. maddesine göre 3 ay hafif hapis ve suç tarihine göre 225.000 lira hafif para cezası ile cezalandırılmasına, sanığın kişiliğine göre 647 S. K. nun d/1 maddesi gereğince hafif hapis cezası 1 günü takdiren ve teşdiden 5 bin lira üzerinden 450.000 lira hafif para cezasına çevrilerek içtimaen ve neticeten sanığın 675.000 LİRA HAFİF PARA CEZASI İLE CEZALANDIRILMASINA,

Sanığın suça vasıta kıldığı meslek ve sanatın tatili ve işyeri kapatma cezası verilmesine takdiren yer olmadığına

İş bu ceza kararnameşi tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde itirazın kabil olmak ve kesinleştiğinde infaz edilmek üzere karar verildi. 10.1.1995.

Katip

Hakim

T. C.
ÜSKÜDAR

1.Sulh Ceza Mahkemesi

Esas No :1995/380

Karar No :1995/515

C. Sav. No :1995/10523-3522-801

Hakim :Emin Doğanay 21779

Katip :Müslime Maşafcı

Davacı :K. H.

Şikayetçi :İstanbul Tabip Odası/Çağaloğlu, Türkocağı Cad.

No:17-3 İstanbul

Sanık :

Suç :Yetkili mercilerin emirlerine riayetsizlik

Suç Tarihi :3.4.1995

Karar Tarihi :9.11.1995

Yukarıda açık kimliği yazılı sanık hakkında Üsküdar Cumhuriyet Başsavcılığının 14.8.1995 tarih ve 1995/801 sayılı iddianamesiyle mahkememize açılan kamu davasının yapılan açık duruşması sonucunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ

Olay tarihinde sanık'ın yetkilisi olduğu Tekstil Sanayi Ticaret Anonim Şirketi isimli fabrikada 50'den fazla işçi çalıştırdığı halde işçi sağlığı yönünden bir hekim çalıştırarak suretiyle umumi hıfzıssıhha yasanının 180 inci maddesine aykırı davrandığı ve bu suretle aynı yasanın 282 nci maddesinde yazılı suçu işlediği iddia, sanığın ikrarı, İstanbul Tabip Odasının ihbar yazısı ve tüm dosya içeriği ile anlaşılmıştır.

Bu nedenlerle;

HÜKÜM:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

Sanığın gerçekleşen eylemine uyan umumi hıfzıssıhha yasanının 282 nci maddesi uyarınca suçun işleniş biçimi gözönüne alınarak 3 ay müddetle hafif hapis ve 5000 lira hafif para cezası ile cezalandırılmasına, hafif para cezası TCY nin ek 1 inci maddesi uyarınca 3 kat arttırılarak 15.000 lira hafif para cezası ile cezalandırılmasına, TCY nin ek 2'nci maddesi uyarınca para cezası 15 kat arttırılarak 225.000 lira hafif para cezası ile cezalandırılmasına,

Sanığın kişisel durumu gözönüne alınarak hürriyeti bağlayıcı hafif hapis cezası 647 sayılı yasanın 4'ncü maddesi uyarınca bahsi günün takdiren 3000 lira hesabıyla paraya çevrilerek 270.000 lira hafif para cezası ile cezalandırılmasına, madde metnine göre tayin olunan 225.000 lira hafif para cezasının da ilavesi ile sonuç olarak 495.000 lira hafif para cezası ile cezalandırılmasına,

Ümumi hıfzıssıhha yasasının 282/2'nci cümlesi uyarınca fiilin işleniş şekli ve niteliğine göre sanığın suça vasıta kıldığı meslek ve sanatının 7 gün süre ile tatiline ve bu süre kadar işyerinin kapatılmasına,

Sanığın geçmişteki hali gözönüne alınarak cezasının tecili halinde ileride bir daha bu tür bir suç işlemekten çekineceği hakkında mahkememize kanaat geldiğinden 647 sayılı yasanın 6'ncı maddesi uyarınca cezasının TECİLİNE

TCY'nin 94'ncü maddesi uyarınca ihtar yapılmasına(Yapıldı).

Gerekçeli kararın İstanbul Tabip Odası Başkanlığına bildirilmesine, sanık hakkında tayin edilen cezaların ferileri ile birlikte tecil edildiği bu bakımdan işyerinde haiz bir doktor çalıştırılmaması halinde yeniden sanık hakkında işlem yapılabileceğinin ve eski cezanın işyeri kapatma cezası ile birlikte yeni ceza ile uygulanabileceğinin bildirilmesine.

SSK Hekim Yetkisi - Tabip Odası Atama Yetkisi

T. C.

DANIŞTAY

Onuncu Daire

Esas No: 1997/552

Karar No: 1999/682

Davacı :Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

Vekili :Av. Ziyet Özçelik
Cihan Sok. No. 27/5 Sıhhiye-ANKARA

Davalı :Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü-
ANKARA

Vekili :Av. Nurper Oruç –Aynı yerde

Davalı Yanında Müdahil :Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Meşrutiyet Cad. No. 1/4 Kızılay/ANKARA

Vekili :Av. Nurseli Tarcan-Aynı yerde

İstemin Özeti: SSK Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı'nın 9.1.1997 tarih ve 3-109 Ek sayılı "Hekim Yetkisi" konulu Genelgesi'nin; yasal düzenlemeye aykırı olarak işyeri hekimi atanmasında ve işyeri hekimlerine "Hekim Yetkisi" verilmesinde Tabip Odası izin belgesi aranması koşulunun kaldırıldığı öne sürülerek iptali istenilmektedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Savunmasının Özeti: İşverenlerle Tabip Odaları arasında ve hekimlerle Tabip Odaları arasında çıkan uyuşmazlıklar ve farklı uygulamalar nedeniyle dava konusu Genelgenin yürürlüğe konulduğu, işyeri hekimi atanması için mevzuatta tabipler odası izninin öngörülmediği, İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte yer alan koşulları taşıyan her hekimle sözleşme yapılabileceği. Genelgede bir işyerinde çalışırken ikinci bir işyerinde çalışma istemi halinde önceki işin aksamaması için Tabipler Odası izninin arandığı belirtilerek, davanın reddi gerektiği savunulmuştur.

D. Tetkik Hakimi : Hüseyin Özgün

Düşüncesi : Dava konusu genelge ile, davalı idarece kendisinin işyeri hekimleriyle yapacağı anlaşmalarda esas alacağı konular yerine, yetkisinin bulunmadığı işyeri hekimi atanması konusunda düzenleme yapıldığı anlaşıldığından, işlemin iptali gerektiği düşünülmüştür.

Danıştay Savcısı :Ayla Perктаş

Düşüncesi :Dava; Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı'nın 91.1997 gün ve 3-109 ek sayılı "hekim yetkisi" konulu genelgesinin iptali istemiyle açılmıştır.

Sözü geçen genelgede işyeri hekimlerinin atanması sırasında tabip odalarından izin alınması konusu düzenlenmektedir.

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. maddesinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerinin işyerinde hekim bulundurmaları zorunlu kılınmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde de;"sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere işveren Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180.ve Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. Bu hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmelik...çıkarılır" hükmü yer almıştır.

Bu hükme dayanılarak çıkarılan ve 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" in 6. maddesinde işyeri hekimi olabileceklerin nitelikleri, 7. maddesinde ise işyeri hekimlerinin atanmasındaki yöntem belirlenmiştir.

Buna göre işveren mahalli tabip odası aracılığı ile işyeri hekimi atayabilecektir.

6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. maddesinde resmi veya özel bir işyerinde ya da serbest olarak çalışan hekimlerin başka bir işyerinde hekimlik görevi yapabilmeleri tabip odalarının iznine bağlanmıştır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddesinde ise, 1593 sayılı Kanunun 180. maddesi uyarınca bulundurulması zorunlu olan hekimlerin Sosyal Sigortalar Kurumunun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinde kurumca kullanılabilmesine imkan tanınmıştır. Bu anlamda işyeri hekimi olarak atanan ve esas olarak görevi koruyucu sağlık hizmetini yerine getirmek olan hekimlerden Sosyal Sigortalar Kurumu kendisinin vermekle yükümlü olduğu sağlık hizmetlerinin sunulmasında bu hekimle anlaşma şartıyla yararlanabilecektir.

Diğer taraftan, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Teşkilat Yönetmeliğinin 228. maddesinde de kurum dışında çalışan personelin sözleşmeli olarak çalıştırılmasında gözönünde bulundurulacak esaslar arasında hekimin kurumda görev almasında sakınca bulunup bulunmadığının bölge tabip odasından sorulması gerektiği de sayılmıştır. Kaldı ki 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. maddesi gereğince de bu bir zorunluluktur.

Esasen: Sosyal Sigortalar Kurumunun genelgelerle düzenlemeye yetkili olduğu alan 1593 sayılı Kanunun 180. maddesi uyarınca çalıştırılan hekimlerden kendisinin yükümlüğü olduğu sağlık hizmetlerinde yararlanılması konulardır.

Dava konusu genelgede ise Sosyal Sigortalar Kurumu işyeri hekimleri ile yapacağı anlaşmalarda esas alacağı konuları düzenlemek yerine, yetkisi bulunmadığı işyeri hekimi atanması konusunda 6023 sayılı Yasanın 5. maddesi hükmüne aykırı olarak "işyeri hekimi atanmasında tabip odası izni aranması zorunluluğunu ortadan kaldıran" bir düzenleme yapılmıştır.

Bu haliyle dava konusu genelge düzenlediği konu itibarıyla yetki açısından hukuk aykırı olduğu gibi yapılan düzenleme dayanağı olan yasaya da aykırı bulunmaktadır.

Açıklanan nedenle davanın kabulü ile dava konusu Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı'nın 9.1.1997 gün ve 3-109 ek sayılı "hekim yetkisi" konulu genelgesinin iptali gerekeceği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Onuncu Dairesince duruşma için önceden belirlenen 2.3.1999 tarihinde davacı vekili Av. Ziyet Özçelik'in, davalı Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü vekili Av. Nurper Oruç'un ve davalı yanında müdahil Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu vekili Av. Nurseli Tarcan'ın geldiği, Danıştay Savcısının hazır olduğu görülerek açık duruşmaya başlandı. Taraflara usulüne uygun olarak söz verilerek dinlendikten sonra Danıştay Savcısının düşüncesi alındıktan sonra duruşmaya son verilerek dava dosyası incelenip, gereği düşünüldü:

Dava, SSK Genel Müdürlüğü İş Kazaları Daire Başkanlığı'nın 9.1.1997 tarih ve 3-109 Ek sayılı "Hekim Yetkisi" konulu Genelgesi'nin iptali istemiyle açılmıştır.

Dava konusu Genelge ile işyeri hekim yetkisinin hangi esaslara göre talep edileceğinin 3-77 Ek sayılı Genelge ile açıklandığı, ancak Genel Müdürlüğe intikal eden çeşitli olaylardan, mahalli tabip odası izin belgesi temin edilirken işverenler-hekimler ve Mahalli Tabip Odaları arasında sorunlar yaşandığı saptandığı, bu nedenle işyeri hekim yetkisi ile ilgili sözkonusu genelgenin birinci maddesinin Yönetim Kurulunun 26.12.1996 tarih ve X/4759 sayılı kararına göre değiştirildiği belirtilerek:

Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde asli ve sürekli olarak çalışan tabiplerden 1.ve 2.yetki taleplerinde, işyeri işvereniyle yapmış olduğu sözleşme ile Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan ve 4.7.1980 tarih 17037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik"nin 6. maddesinde sözüedilen niteliklerden birine sahip olduğunu belirten belgenin,

Serbest çalışan tabiplerden, 1.yetki taleplerinde işyeri işvereniyle yapmış olduğu sözleşme ile yukarıda bahsedilen yönetmeliğin 6. maddesinde açıklanan niteliklerden birine sahip olduğunu belirten belgenin, 2.yetki taleplerinde ise sözleşme ile mahalli tabip odası izin belgesinin,

Özel Kurum ve İşyeri tabiplerinden, 1.yetki taleplerinde, işyeri işvereniyle yapmış olduğu sözleşme ile yukarıda bahsedilen Yönetmeliğin 6. maddesinde açıklanan niteliklerden birine sahip olduğunu gösterir belgenin, 2.yetki taleplerinde ise yine yukarıda belirtilen sözleşme ile mahalli tabip odası izin belgesinin,

Birer örneğinin işyeri kanalıyla temin edilerek Genel Müdürlüğe gönderilmesi istenilmiştir.

Genelgenin aktarılan hükümlerinden anlaşılacağı üzere, Genelge ile bir yandan işyeri hekimlerinin atanmasına ilişkin düzenleme yapılırken, bir yandan da mahalli tabip odasından izin belgesi alınmasını gerektiren haller sayılmıştır.

Uyuşmazlığın özünü davacı Tabip Odası ile davalı Sosyal Sigortalar Kurumu'nun görev ve yetkilerinin belirlenmesi oluşturduğundan, mevzuatın irdelenmesi gerekmektedir.

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinde, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerinin işyerinde hekim bulundurmaları zorunlu kılınırken, maddede belirtilen durumlara göre ayrıca işyerinin revir mahalli oluşturacağı ya da hastane açacağı belirtilmiştir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. maddesinde de bu kanunun hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında 1593 sayılı kanunun 180. maddesi hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilirken, ancak 1593 sayılı Kanununun 180. maddesinin hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilkyardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümlerinin saklı olduğu, bu amaçla çalıştırılan hekimin, kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi ve ilkyardım hizmetlerinde kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilkyardım malzemesinin bedellerinin kurumca ödeneceği hükme bağlanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde ise "sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere işveren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesi ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikesinin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır. Bu hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmelik çıkarılır" hükmü yer almıştır.

Bu hükme dayanılarak çıkarılan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yönetmeliğin 6. maddesinde işyeri hekimi olabileceklerin nitelikleri belirlenirken, 7. maddesinde de işyeri hekimlerinin atanması yöntemi belirlenip, işverenin mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimini atayabileceği ayrıca belirtilmiştir.

Diğer yandan 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 5. maddesinde, Özel kurum ve işyeri tabiplerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarının idare heyetince kabul edilmedikçe her ne suretle olursa olsun diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamayacağı, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci görevlerin bu hükmün dışında olduğu hükme bağlanmıştır.

Aktarılan düzenlemeler çerçevesinde yasal düzenlemede öngörülen nitelikte olan işyerlerinde işveren tarafından işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu bulunmaktadır.

Yine aktarılan düzenlemelerle işyeri hekimlerine bu görevleri yanında davalı idarenin üstlendiği sağlık hizmetlerini yerine getirebilme olanağı da tanınmıştır.

Ancak özel kurum ve işyeri hekimlerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden ayrı olarak, başka bir işyerinde ya da başka bir kurum adına ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarının kabul edilmeleri zorunluluğu da getirilmiştir.

Böylece, işyeri hekimi sıfatıyla işçilerin işe giriş muayenelerinin yerine getirilmesi, işçilerin aralıklı kontrol muayenelerinin yapılması, iş kazası ve sürekli hastalık halinde dönüş muayenelerinin yapılması, kaza halleri için işyerinde ilkyardım organizasyonunun ve acil tedavinin yapılması, koruyucu aşıların yapılarak izlenmesi, işyeri hijyeni ve güvenliği konularında inceleme ve araştırma yapılması, çalışma ortamı şartlarının değerlendirilmesi, kaza soruşturmalarıyla bunlara karşı alınacak tedbirlerin yerine getirilmesi, mesleki hastalıkların tesbitiyle koruyucu tedbirlerin alınması, iş ve işçi uyumu konularında araştırmalar yapılması, işçilerin sağlık eğitimlerinin sağlanması, işyerinde sağlıkla ilgili kayıt ve istatistiklerin tutulması gibi görevleri üstlenen doktorların, bu görevlerini aksatmadan Sosyal Sigortalar Kurumundan da "Hekim Yetkisi" alarak, bu kurumun üstlendiği muayene ve tedavi hizmetlerin de sağlık standartlarına uygun olarak yerine getirip, getiremeyeceğinin tabipler odasınınca değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yine aktarılan düzenlemelerde, işyeri hekimlerinden, kendisinin yükümlü olduğu sağlık hizmetlerinin sunumundan da yararlanabilmesi öngörülen davalı idareye, bu alanın dışında işyeri hekiminin atanması konusunda esasları belirleme ve düzenleme yapma yetkisi tanınmıştır.

Davalı idarece daha önce çıkarılan 3.3.1986 tarih ve 3 sayılı Genelge ile bu Genelgeye ek olarak çıkarılan 13.12.1994 tarih ve 3-77 Ek Sayılı Genelgelerde de uygulama belirtilen biçimde yönlendirilmişken; dava konusu Genelgeyle davalı idare kendisinin işyeri hekimiyle yapacağı anlaşmalarda esas alacağı konuları düzenlemek yerine, yetkisinin bulunmadığı bir alan olan "işyeri hekimi atanması" konusunda, tabip odasından izin belgesi alınması yolundaki yasal zorunluluğu da kaldırır nitelikte bir düzenleme yapmıştır.

Bu itibarla, dava konusu genelgede 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununa uyarlık görölmemiştir.

Açıklanan nedenlerle kanuna aykırı bulunan, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü İş Kazaları Dairesi Başkanlığı'nın 9.1.1997 tarih ve 3-109 Ek sayılı "Hekim Yetkisi" konulu Genelgesi'nin iptaline. Aşağıda dökümü gösterilen 12.376.000.lira yargılama gideri ile davanın açıldığı tarihte yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre davacı vekili için takdir olunan 18.000.000 lira avukatlık ücretinin davalı idare-den alınarak davacıya verilmesine 2.3.1999 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

Zincirleme İş Akdi-Kıdem Tazminatı

T. C.
ESKİŞEHİR
İŞ MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ
ESAS NO :1995/216
KARAR NO :1996/351

.... "İşveren tarafından işyerinde işçi adedi azalması sonucu mecburi doktor çalıştırma durumu kalmadığından dolayı 5.5.1995 tarihinde iş akdinin sona erdirilmesi sonucu davacı tarafından kıdem tazminatı istenmekte olup, davacının çalıştığı süre itibari ile ard adra yapılan birer yıllık süreli akitlerin devamlılık arzemesi hizmet akdinin yasa gereği bir yıl olarak düzenlendiği, bu şartlar altında davacının davalı işyerinde kesintisiz çalışmaları sonucu verdiği hizmet karşılığında kıdem tazminatına hak kazandığı, "

..."Her ne kadar davacı haftanın belirli günlerinde 3 ila 5 gün şeklinde çalışma yapıldığı bu çalışmalar günün belli saatlerini kapsadığı görülse dahi bu çalışmaların karşılığı diğer bir deyişle 142 saat çalışma olarak ücret belirlendiği, az ücret belirlenmesi sonucu kıdem tazminatının da bu hesaplamada dikkate alındığı , dolayısıyla part time çalışmanın kıdem tazminatına hak kazandırmadığı yolunda savunma mahkememizce yerinde görülmemiştir. "

T. C.
YARGITAY
Dokuzuncu Hukuk Dairesi
E. 1995/26332
K. 1996/2570
T. 26.2.1996

KIDEM TAZMİNATI
BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞMELER KENDİLİĞİNDEN YENİLENEN
SÖZLEŞMELER
SÖZLEŞMEDEKİ ÇELİŞİK KURALLAR

ÖZET: Aynı sözleşmede birbiriyle çelişen kurallara yer verilmişse, iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereğince hareket edilmelidir.

Kendiliğinden sona eren belirli süreli sözleşmelerden dolayı kıdem tazminatı istenemezse de, sözleşme, işverenin sesini çıkarmaması sonucu yenilenmiş ve bundan sonra feshedilmişse kıdem tazminatı verilmesi gerekir.

(1475 s. İş K. m. 13, 14) (818 s. BK. m. 339)

Davacı ihbar ve kıdem tazminatı ile manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında düzenlenmiş bulunan iş sözleşmesine göre "kurucu veya öğretmen sözleşmeyi yenilemek istemedikleri takdirinde sözleşme süresinin bitiminden en geç bir ay önce taraflara yazılı olarak bildirmek mecburiyetindedirler. Aksi halde, sözleşme kendiliğinden yenilenmiş olur. "Bu hüküm karşısında sözleşmenin taraflar arasında yenilenmiş bulunduğu kabulü gerekir. Zira, sözleşme süresinin bitiminden önce davalı işveren sözleşmenin yenilenmeyeceğini bildirmiş değildir. Her ne kadar çalışma koşulları başlıklı sözleşmenin ekini oluşturan belgede "işin bitim tarihi 30 Haziran 1994 günü ayrıca yazılı ihbara gerek kalmadan sözleşme hükümsüz olacaktır" şeklinde bir açıklamaya yer

verilmiş ise de, aynı sözleşmede birbiriyle çelişkili kurallara yer verildiği takdirde davacı yararına olan kuralın dikkate alınması iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereğidir.

Özellikle belirtmek gerekir ki, belirli süreli sözleşmelerde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru değildir. Çünkü, böyle bir durumda sözleşme sürenin bitimi ile sona ermektedir ki, bu fesih şekli kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir. Ancak somut olayda olduğu gibi sözleşme davalı işverenin sesini çıkarmaması sonucu yenilenmiş ve yenilenmeden sonra davacı işçinin işine son verilmiş ise sonuç değişir ve böyle bir durumda iş akdi feshedilen işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Dairemizin, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenmiş olan uygulaması bu doğrultudadır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.2.1996 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Kıdem tazminatı hakkı, ancak geçerli bir iş sözleşmesinin yasaca belirlenmiş nedenlerden ötürü son bulması durumunda doğar. Şayet iş akdi taraflarca sona erdirilmiş değil de ölüm dışındaki bir nedenle kendiliğinden son bulmuş ise kıdem tazminatı istenemez.

Kıdem tazminatı hakkının hangi hallerde elde edilebileceği 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde gösterilmiştir. Buna göre, diğer koşullar yanında hizmet akdinin anılan maddede gösterilen sebeplerden biriyle feshedilmiş veya sona ermiş olması gerekmektedir.

Fesih, taraflar arasında fiili ilişkiyi sona erdiren hukuki bir işlem olup bu yoldaki iradenin karşı tarafa ulaşmasıyla gerçekleşmiş olur. Böyle bir açıklama yoksa fesih söz edilemez. Süreli bir iş sözleşmesinde de süre bitiminden önce akdi sona erdiren bir fesih yoksa sözleşme sürenin bitimiyle kendiliğinden sona erer. Daha önce taraflardan birinin, süre sonunda akdi yenilemeyeceğini bildirmesi ileriye dönük bir irade açıklaması olup halen devam etmekte olan sözleşmeyi fesih olarak kabul edilemez.

625 sayılı Yasanın 32. maddesinde özel öğretim kurumlarında öğretmenlerin en az bir yıllık olmak üzere süreli sözleşmelerle çalışacakları açıkça belirtilmiştir. Bu itibarla, bu sözleşmeler süre bitiminde kendiliğinden sona ereceği için 1475 sayılı İş Yasasının 14. maddesindeki sa-

rahat karşısında işçiyeye kıdem tazminatı isteme hakkı vermez. Somut olayda da, durum aynı olup davacı öğretmenin kıdem tazminatına hak kazandığı söylenemez. Meseleyi sırf adalet duyguları ile çözümlenmek doğru değildir. Mer'i mevzuat karşısında, olması lazım gelen hukuk değil olan hukuk kuralları uygulanır. Bu nedenlerle aksi düşüncedeki çoğunluk kararına katılmıyorum. Yerel mahkeme kararının onanması gerektiğini düşünüyorum.

Engin DOĞU

Üye

Mevsimlik İşçi - Kıdem Tazminatı

T. C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 1997/21045
KARAR NO: 1998/1950
MAHKEMESİ: Kemer Asliye Hukuk Hakimliği (iş)
TARİHİ: 11.11.1997
NO: 75-175
DAVACI:
DAVALI:

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem ve sendikal tazminatı, ikramiye alacağı ile yıllık ücretli izin alacağına ödertilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı ile davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1.Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2.Davacı işçinin davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak çalıştığı konusunda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işveren son mevsim çalışmasının hitamında

23.11.1993 tarihinde davacı işçinin sözleşmesini yazılı bildirimle önel vermeksizin feshetmiştir. Aynı bildirim ikinci bölümünde de askı süresi sonunda yeni mevsim çalışmasının başında davacının işe

alınmayacağı yolunda bir açıklamaya da yer verilmiştir. Bu açıklamaya rağmen fesih önel vermeksizin gerçekleştirildiğine göre 1475 Sayılı İş Kanununun 13. maddesi uyarınca ihbar tazminatının hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.2.1998 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

Kalan Süre İçin Tazminat

T. C.
YARGITAY
Dokuzuncu Hukuk Dairesi
E. 1996/2439
K. 1996/15373
T. 4.7.1996

BELİRLİ SÜRELİ HİZMET SÖZLEŞMESİ KALAN SÜRE İÇİN TAZMİNAT İSTEĞİ

ÖZET : Belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçinin işine son verilmesi halinde, geri kalan süre için işçi, BK. nun 325. maddesi gereğince tazminat isteyebilir. Davacının (işçinin) bu konuda istekte bulunamayacağına dair mahkemece verilen karar doğru değildir.

(818 s. BK. m. 325, 344, 345)

Davacı; yıllık izin ücreti, ikramiye ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının temyizine gelince;

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, süresi belirli hizmet akti ile çalışan davacının haklı bir nedenle iş aktini feshetmesinden dolayı sözleşmenin kalan süresi için tazminat isteğinde bulunup bulunamayacağı noktasında toplanmaktadır. Mahkemece bu konuda istekte bulunulamayacağı sonucuna varılmıştır.

Borçlar Kanununun 325. maddesinde:

Belirli süreli hizmet akti ile çalışan işçinin işine son verilmesi halinde, geri kalan süre için işçinin istekte bulunabileceği öngörülmüştür. Bu madde, haklı sebeple sözleşmeyi fesheden işçi bakımından bir düzenleme getirmemişse de, daha sonraki 344 ve 345. maddelerde öngörülen kurallar işçiye böyle bir talepte bulunma hakkı vermektedir. Bu durumda, 325.

maddedeki temel esaslar da gözönünde tutularak isteğin hüküm altına alınması gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.7.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
KARABÜK
İŞ MAHKEMESİ
Esas No:1999/111
Karar No :2000/81

“...Dosyadaki mevcut belgelerin incelenmesinde; davacının işyerine 16.10.1998 tarihli sözleşme ile işyerine çalışmaya başladığı, sözleşmenin 1 yıl süreli olduğu 2.3.1999 tarihinde ücretlerin eksik ödendiğinden bahisle sözleşmeyi feshettiği, taraflar arasında akdedilen 16.10.1998 tarihli tarafların imzası ve Karabük Tabipler Odasının onayının bulunduğu sözleşmede “iş aktinin bir yıl süreli olduğu ve her yıl Ocak ayı itibari ile yenileyeceği (m. 2/A), taraflarca tesbit edilen ücretin hiçbir şekilde Türk Tabipleri Birliği asgari ücret tarifesinden aşağı olmayacağı (m. 3)1998 yılı ikinci yarısı için davacıya aylık net 419.000.000 TL. çalışma sürelerinin haftada beş gün 8.30-18.00 saatleri arasında olduğu (m. 12) ve aylık çalışma süresi toplamının 190 saat olacağı (m. 13)”yer aldığı sözleşmenin hukuken geçerli olduğu ve bağlayıcı olduğundan 16.10.1998 tarihli sözleşmeye nazaran ücretin eksik ödendiğinden davacının iş aktini feshetmesinde haklı bir nedene dayandığı sonucuna varılmıştır...”

“...Davalı işveren tarafından davacıya 1 yıllık sözleşme süresi dolmadan sözleşmede belirlenen ve tabipler birliğinin belirttiği ücrete daha az ücret üzerinden ödeme yapmış olduğu, buna göre sözleşme şartlarına uymadığından davacıda haklı olarak 2.3.1999 tarihinde iş aktini fesh etmiştir.

Mahkemece tanzim ettirilen 5.1.2000 günlü bilirkişi Av. Niyazi Koca tarafından düzenlenen raporda davacının ücret farkından 1.759.953.446.TL. Maddi Tazminat alacağından 4.324.233.320 TL. olarak hesaplandığı ancak davalı vekili bilirkişi raporuna karşı itiraz da bulunarak davacının sağlık ocağında 23.3.1999 tarihinde işe başladığını, beyan ettiği buna dair belgeyi ve ücret bordrolarını ibraz etmesi üzerine yapılan itirazlar doğrultusunda; bilirkişi tarafından ek rapor aldırılmıştır. 13.6.2000 günlü ek raporda davacının maddi tazminat alacağından indirilmesi gereken miktar düşüldükten sonra bakiye tazminat alacağının 2.616.090.900 TL. olarak hesaplandığı, ücret farkı alacağının ise; önceki raporda hesaplandığı gibi 1.759.953.446 TL. olarak belirtildiği ayrıca davacının fazla çalışma alacağının olmadığını belirtmiştir. Raporun ilmi

gerekçeli ve kanaat bahşedici olduğundan davalı vekilinin rapora karşı yapmış olduğu itirazlara itibar edilmemiştir.

Toplanan tüm delillere, dosya içeriğine, mahkemenin 2000/52 Esas 2000/43 Karar sayılı dava dosyasında, mahkemece tanzim ettirilen 5.1.2000 günlü rapor ve bu raporda ek olarak aldırılan 13.6.2000 günlü rapor doğrultusunda davacının ücret farkı alacağına kabulüne, maddi tazminat alacağına kısmen kabulüne, kabul edilen 2.616.090.900 TL. ye karar vermek gerektiği, davacının fazla çalışma ücretinin de reddine karar vermek gerekmiştir.... ”

Akdin Feshinde Bildirim Süresi-Kalan Süre İçin Tazminat

İSTANBUL

BİRİNCİ İŞ MAHKEMESİ

ESAS NO:

1993/729

KARAR NO:

1994/713

Hakim :S. Burhan Dündar 13634
Katip :Döndü Yılmaz 7175
Davacı : Vekilleri
Dava :
Vekili :
Dava :Alacak
Dava Tarihi :7.7.1993
Karar Tarihi :16.12.1994

Davacı vekili 7.7.1993 günlü dava dilekçesiyle, müvekkili ile davalı şirket arasında 1.3.1992 başlangıç tarihli ve bir yıl süreli işyeri hekimliği ifası bakımından hizmet akdi yapıldığını, akdin 3. maddesinde 3 ay önceden haber verilmediği takdirde iş akdinin birer yıllık sürelerle uzayacağı, taraflarca kabul edildiğini, müvekkilinin 3.2.1993 tarihinde mutad görevini yapmak için işyerine gittiğinde şirketin muhasebecisi tarafından akdin 1.2.1993 tarihi itibarıyla fesh edildiğinin kendisine bildirildiğini, işverenin yukarıdaki hususlara riayet etmeyerek hizmet akdini sebpsiz ve tek taraflı olarak fesh etmiş olduğundan, iş bu akdin 28.2.1994 tarihine kadar uzamış bulunduğunu, kanun ve akit gereği kabullenmek zorunda olduğunu, bu sebeple ocak 1993 ücretinin müvekkiline 1.800.000.TL. olarak ödendiğini, ancak İstanbul Tabip Odasının 1 Ocak-31 Aralık 1993 yılı işyeri hekimliği ücret belirlenmesine göre, müvekkiline 2.700.000 TL. net ücret ödemesi iktiza ettiğini, bu duruma göre Ocak 1993 ayında kendisine 900.000 TL. eksik ödemede bulunduğunu, şubat 1993'den itibaren akdin kendiliğinden uzamış olması sebebiyle Şubat 1994 ayı dahil 13 aylık ücret tutarı olan 35.100.000 TL'nin müvekkiline ödenmesi gerektiğini, 4. maddede izah ettikleri bu hususların yerine getirilmesi zımında davalı şirkete Beyoğlu 16.Noterliğinden 23.2.1993 tarih ve 07472 sayılı ihtarname keşide edildiğini, ancak semeresiz kaldığını bu sebeplerle davalıdan 36.000.000 TL. nin 1.2.1993 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte tahsiline, fazlaya ait taleplerinin mahfuz tutulmasına, masraf ve vekalet ücretinin davalıya tahmiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili 3.2.1994 günlü cevap dilekçesinde, davacının S. Sigortalar Kurumu Şişli Dispanseri Başhekimi olup, bu görevine devam ederken müvekkili şirket ile hizmet akdi tanzim ettiğini, her ne kadar hizmet akdinde 3 ay evvelinden gerekli görülen bir fesih ihbar maddesi bulunmakta ise de, firmaları tarafından yapılmış bulunan fesih ihbarın bir ay evvelinden olması, olayın özü bakımından davacıya bir zarar doğurmuş olup, kendisini de esasen işsiz bırakmadığını, bu durumun davacının asli kişinin yanında tali iş bulması için yasal olarak da yeterli bir süre olduğunu, davacının buna dayanarak tüm yıl ücretini talep etmesinin taraflarından kabul edilmediği gibi, yasal dayanaktan da yoksun bulunduğunu, davacının çalışmadığı dönemlerin ücretinin de talep etmesinin de bu bakımdan yerinde olmadığını, ayrıca davacının müvekkili şirkette hizmet akdinin 1. maddesinde belirlenen görevlerini eksik yerine getirdiğini, kendisine muayene için gelen işçilerin ve çalışanların muayeneleri yerine kendilerine ancak talep ettikleri ilaçları yazdığını, şirketin fabrikasına ise “işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatın hekime yüklediği görevlerden” olan şikayet dışı görevlerini dahi uğramıyarak yerine getirdiğini, bu nedenle davacının gerek sözleşme gereğince yerine getirmesi gereken görevlerinin yapılmaması, gerekse de şirketin maddi sorunları nedeniyle iş akdinin 1 ay evvel fesh edildiğini, bu sürenin objektif iyiniyet kuralları ile de uygun bir süre olup, bahsettikleri gibi davacının mali işi ile de çelişkili olmayan, davacıyı hiçbir şekilde maddi zarara uğratmayan bir süre olup, davacının bu nedenle ileri sürdüğü tüm iddiaları red ettiğini ileri sürerek, haksız ve yerinde olmayan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Taraflar vekilleri duruşma sırasında dava ve cevap dilekçelerinde yazılı beyan ve savunmalarını aynen tekrarlamışlardır.

Dava ile ilgili belgeler dosyaya getirilmiş, Tabipler Odası Başkanlığına yazılan yazıya verilen 9.12.1994 gün, 2258 sayılı cevabi yazıda 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği yasının 5. maddesi, işyeri Hekimliğinin adil bir şekilde dağıtılması görevini yerel tabip odalarına verdiğini, halen işyeri bekleyen sırada 100’e yakın sertifikalı işyeri hekimi bulunmakta olduğu bu hekimlere sıranın 8 ay ile 1 yıl hatta daha uzun sürede gelmekte olduğunu, oda kayıtlarında yapılan incelemede adı geçen Dr.’ın 1994 yılının şubat ayında “Turkisch Bank” işyerinde işyeri hekimliği yapma onayını odalarından aldığının bildirildiği anlaşılmıştır.

İkame olunan davalı tanıkları dinlenmiş, bilirkişi tetkikatı da yaptırılarak gerekli rapor alınmıştır.

Yapılan yargılama sonunda:

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Taraflar arasındaki sözleşmenin 3. maddesine göre bu sözleşme bitim tarihinden 3 ay öncesinden haber verilmemesi nedeniyle 1.3.1994 tarihine kadar uzamış iken, davalı tarafça 1.2.1993 tarihinde fesh edilecek sona erdirilmiş ve böylece İstanbul Tabipler Odasından alınan ceva- ba göre davacının 1.2.1993 ile Şubat 1994 tarihleri arasında sözleşme- nin sağlandığı haklardan mahrum kalmış bulunmaktadır. Davacı aynı şartlarla 1994 yılı Şubat ayında Turkisch Bank işyerinde işe başlamış olduğuna göre bilirkişinin saptadığı 36.000.000 TL tutarındaki alacağın 12/13'si olan 33.230.769 TL. 'sinin hüküm altına alınması ve fazla iste- ğin reddine, karar verilmesi uygun görülmüştür.

HÜKÜM: Açıklanan gerekçeye göre:

1) Gerçekleşen 33.230.769 TL. alacağın dava tarihinden itibaren yürütülecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, 2.743.846.14 TL. vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenme- sine, //

2)Redden dolayı davalı vekili için takdir edilen 276.923.10 TL. veka- let ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

3) 1.196.307 TL. ilan harcından peşin alınan 270.000 TL. 'nin mah- subu ile bakiye 926.307 TL harcın davalıdan tahsiline,

4)Davacı tarafından yapılan 863.000 TL. mahkeme masrafının 817.339 TL. 'sinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, kalanın davacı üzerinde bırakılmasına,

Temyiz yolu açık olmak üzere 16.12.1994 tarihinde verilen karar, hazır olan taraflar vekillerinin yüzlerine karşı açıkça okunup anlatıldı.

16.12.1994

// fazla talebin reddine

Katip 7175

Hakim 13634

Kıdem Tazminatı

T. C.
İSTANBUL
3.İŞ MAHKEMESİ
Sayı:

Esas No:
1998/1024

Karar No:
1999/334

Hakim : Mete H. Akıncı 16972
Katip : Hacer Argene
Davacı :
Davalı : Vekili
Dava : İtirazın iptali

DAVANIN MEVZUU: Davacı, 21.1.1998 harç havale tarihli dava dilekçesiyle davalı işyerinde bir yıl süreli hizmet sözleşmesine istinaden çalışmakta iken sözleşme hitam bulmadan iş aktinin haksız olarak feshedildiğini, sözleşme sonuna kadar alması gereken ücretin tahsili için yapılan icra takibine davalı itiraz ettiğinden itirazın iptaline, icra inkar tazminatına hükmedilmesine, masrafların davalıya yükletilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı taraf alınan bilirkişi raporuna itirazda bulunmuş davanın esasına karşı yazılı bir beyanda bulunmamıştır.

GEREKÇE: Celbolunan Şişli 2.İcra Müdürlüğünün 1997/3579 sayılı takip dosyası ile dava dosyasının incelenmesinden, davacının davalı işyerinde belirli süreli hizmet aktine istinaden çalışmakta iken, işverence sözleşme son bulmadan davacının iş akdine son verildiği, davacının sözleşme bitimine kadar alması gereken ücretin tahsili için yaptığı icra takibine de davalının itiraz ettiği, davalı tarafından icra dosyasına 90 milyon liranın yatırılmış bulunduğu bilirkişice ücret alacağıının 357.000.000.lira olarak hesaplandığı, davacının konumu ve piyasa şartları nazara alındığında bu miktarın fahiş olduğu, B. K. nun 325. maddesine göre taktiren %10 mahsubu ile bakiyesinin davalıya verilmesi gerektiği davalının itirazı doğrultusunda alınan ek rapor uyarınca %90'a tekaül eden 321.300.000.lira üzerinden takibin devamının gerektiği ve ödenen 90.000.000.liranın da bu paradan mahsubu ile geriye kalan 231.300.000.lira üzerinden ve icra takip tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerektiğinden itirazın iptaline karar verilmesi gerekmektedir.

NETİCE: Dava kısmen sabit olduğundan, davalının Şişli 2.İcra Müdürlüğü'nün 1997/3579 sayılı takip dosyasına yapmış olduğu vaki itirazın İPTALİNE, icra dosyasına yatırılmış bulunan 90.000.000.liranın tenzili ile geriye kalan 231.300.000 lira üzerinden takibin devamına ve takip tarihinden itibaren yasal faiz, uygulanmasına icraca hesaplanacak %40 icra inkar tazminatına hükmedilmesine, davacı tarafından yapılan 16.900.000 Lira yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, ziyade istemin reddine,

Red sebebiyle tarifenin aynı hükmü uyarınca 13.500.000 lira vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya ödenmesine, harç alınmasına yer olmadığına, Yargıtay yolu açık olmak üzere 18.5.1999 gününde verilen karar tarafların yüzlerine karşı açıkça okunarak anlatıldı. 18.5.1999-12-02

Katip

Hakim 16972

Fazla Çalışma Ücreti

YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO: 1998/18442
KARAR NO: 1999/1066
MAHKEMESİ: Bursa 1.İş Mahkemesi
TARİHİ: 2.11.1998
NO: 1241-908
DAVACI:
DAVALI:

DAVA: Davacı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ve izin ücretiyle maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1.Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazlarıyla davacının aşadaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2.Davacı işçi birinci bilirkişi raporuna karşı ihbar tazminatının ve yıllık ücretli izin alacağının hesabında hatalar yapıldığını ileri sürmüş, mahkemece de bu itiraz yerinde görülerek ek rapor alınarak hatalar düzeltilmiştir. Gerçekten ek rapor doğru olup buna göre karar verilmesi gerekirken mahkemece her nasılsa ilk rapora göre hüküm kurulmuştur ki böyle bir durum usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

3.Davacı işçinin fazla mesai yaptığı, buna karşılık ücretli izne çıkarılmak suretiyle fazla mesai alacağının karşılanmaya çalışıldığı yönünde taraflar arasında bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bu durumda çözümlenmesi gereken sorun gerçekleşen fazla mesai alacağının ücretli izinle karşılanıp karşılanmayacağıdır. İşçi işverenin emir ve talimatı altında olup hizmet sözleşmesi devam ettiği sürece ona karşı zayıf durumdadır. İş Hukukunun temel prensibi "işçinin korunması" ilkesi olduğuna göre gerçekleşen bir hakkın izin kullanılmak suretiyle ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı düşünülmelidir. Böyle olunca yapılan fazla mesai süresi karşılığının tamamının ödenmesine karar vermek gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.1.1999 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

Asgari Ücretin Altında Ücret Belirlenemeyeceğine İlişkin Karar

T. C.

ADANA

1.İŞ MAHKEMESİ

SAYI

Esas No :1999/462

Karar No :2000/232

“...Davacı vekili tarafından mahkememize verilen dava dilekçesi ile, müvekkilinin SSK Karşiyaka Dispanseri’nde çalışmakta ve aynı zamanda 1.9.1989 tarihinden beri davalı işverenin Bossa-2 işyerinde işyeri hekimi olarak görev yapmakta olduğunu, müvekkilinin hukuka aykırı bir şekilde 1999 yılı başına kadar asgari ücretin altında ve serbest meslek makbuzu karşılığı ücret alarak davalı işverenin işyerinde büyük bir özveri ile işyeri hekimliği yapmakta olduğunu, ancak yapılan işlerin yasaya aykırılığı asgari ücretin altında kaldığı bilincine varan müvekkilinin 1999 yılı başından itibaren serbest meslek makbuzu kesmeyi reddettiği için son 4 ay sürdürülen tüm yazışmalara rağmen ücretini alamamakta ve ücretsiz çalıştırıldığını bildirerek, müvekkilinin alacağı olan 4.000.000.000 TL. asgari ücret farkının davalıdan tahsili ile kendileri verilmesini istemiştir.

Davalı vekili tarafından verilen cevap lahiyasında, davacının 1989 yılından beri işyeri hekimi olarak görev yaptığını ve kesmiş olduğu serbest meslek makbuzu karşılığı taraflarca belirlenen ücreti aldığını, bugüne kadar almış olduğu ücrete karşın, her hangi bir definde de bulunmadığı her ücretine belirli oranda zam yapıldığını, 1998 yılında aylık ücretin 100.000.000 TL. ye çıkarıldığını, 1999 yılı için davacının çalışmasından memnun kalınmadığından dolayı ücretine zam yapılmadığını, müvekkili şirket ile davacı arasında yapılan mukavelenin Borçlar hukuku hükümlerine dayandığını, iş yasasına dayalı sözleşme olmadığını, müvekkili şirket ile davacı arasında yapılan mukaveleye göre tesbit edilen ücretin taraflar için bağlayıcı olacağı Tabipler Odasının bu konuda müdahale yetkisinin bulunmayacağını bildirerek, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davacının işyerinden şahsi dosyası ile ücret ödeme belgeleri celp edilerek dosyaya konulmuştur.

Dava dosyası davacının ücret alacaklarının hesaplanması için bilirkişiye tevdi edilmiş ve bilirkişiden 23.2.2000 tarihli hesap raporu alınmıştır.

1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha yasasının 180. maddesine göre sürekli 50 işçiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işyerinin ve çalışan işçilerin sağlığının denetlenmesi için işyeri hekimi istihdamı zorunlu kılınmıştır. İşyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkında yönetmelik hükümlerine göre işverenin mahalli tabip odası aracılığı ile işyeri hekimi atayabileceği ve işyeri hekimlerinin ücretleri de, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği yasasının 28/2 maddesine göre hekimlik hizmetlerinin asgari karşılığının belirleme hak ve yetkisine TTB'nin sahip olduğu ve Türk Tabipleri Birliği tarafından düzenlenmiş bir asgari ücret tarifesi bulunması halinde işyeri hekimliğinde bu tarifede belirtilen en az ücretin altında çalışılmayacağından davacının talebi haklı görülmele Bilirkişi tarafından hesaplanan 2.250.870.000 TL. ücreti alacağından davalıdan alınıp davacıya verilmesine, fazla istemin ise reddine karar vermek gerekir.... ”

İŞYERİ SAĞLIK KAYITLARI

A. Zorunlu Örnekler

Örneğin Adı	Kimlere Ne Zaman Düzenlenir?	Saklandığı Yer
A ₁ a) Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma Raporu (İş Kan. Mad. 79) b) Genç İşçi Raporu (İş Kan. Mad. 80) c) Ağır ve Teh. İşler Tüz. Mad. 3)	1-İşe girişte (İş Hek. Y. Ör. 1 ^a) 18 + yaş grubu işçiler	Kişisel Sağlık Dosyası
	-18 yaş grubu işçilere	Kişisel Sağlık Dosyası
	2-Aralıklı Tıbbi Kontrol 18 + yaş grubu işçilere özel durumlar hariç yılda bir 16-18 yaş grubu işçiler her 6 ayda bir	Kişisel Sağlık Dosyası
A ₂ (1) Meslek Hastalığı ve intoksikasyon bilgi fişi	İşçide meslek hastalığı / intoksikasyon saptandığında (İş Hek. Y. Ör. 1 ^b) 2 adet	Biri kişisel sağlık dosyası Biri özel dosya
A ₂ (2) İş kazası bilgi fişi	İşçi iş kazası geçirdiğinde düzenlenir (İş Hek. Y. Ör. 1 ^b) 2 adet	Biri kişisel sağlık dosyası Biri özel dosya
A ₃ İş Kazası, Meslek Hastalığı Bildiri Formu	İş kazası, meslek hastalığı olgularında düzenlenir (İş Hek. Y. Örnek:2) 2 adet	Bir adet kişisel dosya Bir adet özel dosya
A ₄ İşyeri sağlık birimi yıllık çalışma cetveli	Yıllık olarak düzenlenir (İş Hek. Y. Ör.:3) 2 adet	Bir adet Çalışma Başkanlığına gönderilir (İş Hek. Y. Md. 3 ^e) Bir adet özel dosya
A ₅ Kreşe ait veriler	Gebe ve Emzikli Kadın İşçiler Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük Hükümlerine Göre Düzenlenir	Kreşte tutulur.
A ₆ Tedavi Kartları	SSK imza yetkisi olan işyeri hekimlerinin muayenelerinde kullanılır.	Özel dolapta sig. sicil / soyadı alfabetik sıradadır.

İŞYERİ SAĞLIK KAYITLARI

B. Yararlı Görülen Kayıtlar ve Bilgiler

Örneğin Adı	Niteliği ve İçeriği	Saklandığı
B ₁ (a)İşyeri İnceleme Formu	Özel işyeri durum saptama formu; kılavuz niteliğinde düzenlenmiş örnek verilmiştir.	Özel Dosya
(b)İşyeri Denetim Formu x 1-3 ay	İşyeri özelliğine göre hazırlanır	Özel Dosya
B ₂ Sağlık riski olan kimyasal malzeme güvenilir bilgi formu	İşyerinde kullanılan kimyasal maddelerle ilişkili sağlık bilgileri içerir	Özel Dosya
B₃ Sağlık Birimi-Diğer Etkinlikleri		
3.1.Tıbbi Muayeneler Envanteri	İlişik örnekler N. 11, 12	Özel Dosya
3.2.Kronik Hastalığı Olanlar Listesi	İlişik Örnek N. 13	Özel Dosya
3.3.Sanitasyon İşlemleri	İçme suyu, mutfak, yıkanma, giyinme yerleri W. C. bakım işleri	Özel Dosya
3.4.Eğitim Etkinlikleri	Kişisel koruyucu, ilk yardım, AP, beslenme, sigara, diğer	Özel Dosya
3.5.Çevresel Ölçümler	Gürültü, kimyasal maddeler, vb.	Özel Dosya
3.6.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının verileri	Toplantı özetleri	Özel Dosya

Örnek: 3

**İŞYERİ SAĞLIK BİRİMİ
YILLIK ÇALIŞMA CETVELİ**

Müracaat Sayısı	Poliklinik	İşe Giriş Muayenesi	Periyodik Muayene	Çalıştığı İş Kolu Kodu	Diğer Sağlık Tesislerine Sevk	Toplam
Muayene Sayısı						
Toksikolojik Laboratuvar Analizi						
Biyokimyasal Laboratuvar Analizi						
Mesleki						

AĞIR ve TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞACAKLARA AİT SAĞLIK RAPORU

İşyerinin Ünvanı :..... Adresi :..... Sicil No :..... Muayeneyi Yapan Doktorun Soyadı, Adı :..... Görevi :..... Diploma No :.....	Fotoğraf (4x5 cm)		
İŞÇİNİN			
Soyadı :..... Sig. Sicil No :..... Adı :..... Tahsil D. :..... D. Yeri :..... Askerlik D. :..... D. Tarihi :..... Mesleği :..... Cinsiyeti :..... Talip Ol. İş :.....			
Ev Adresi:	İştirak ettiği kurs ve seminerler:		
ÖZ GEÇMİŞİ			
Konjenital ve diğer hastalıklar	Kan Gr	Çiçek	BCG
		Tetanoz	Tüb. Testi
İş Kazaları:	Mesleki Zehirlenmeler dışındaki Zehirlenmeler:		
Diğer Kazalar:	Tanzim edilen ve edilmeyen hastalıklar:		
SOY GEÇMİŞİ			
Anne	Baba	Kardeşle	Çocuklar

TIBBİ MUAYENELER:
Boy:..... . Ağırlık:..... Göğüs Çevresi:.....
GÖRÜNÜŞ: (Kuvvetli, Normal Atletik, Peletorik, Şişman, Zayıf, Çok Zayıf, Astenik, Anemik)
DERİ: (Çeşitli belirtiler)
Renk, Tonus, Ödem, Adenopati, Tümerler, ekzama, Impetigo Şifilize delalet, Araz.
FONKSİYONEL ANATOMİ: (Kas, İskelet, Kol, Bacak, Mafsal)
DUYU ÜZÜMLARI: (Göz, Kulak, Burun, Ağız, Dişler ve Boğaz)
DAHİLİYE: (Kalp radyografisi, Kalp T. A. Karaciğer, Dalak mide ve barsaklar)
ASABİYE(SARA) RÜHİ DURUM:
ÜROGENİTAL SİSTEM: (Lüzumunda VDRL-Kolmer ve İdrar tahlili)
KANAAT VE SONUÇ: 1-.....işinde/işyerinde çalışmaya bedenen elverişli- dir / elverişsizdir. 2-Raporda işaret edilen arızalar tedavi edilmek şartıyla elverişlidir. <div style="text-align: right;">Tarih: İşyeri Hekiminin İmzası</div>

Örnek: 2

İstatistik Fişi

İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI

Dosya No.	Sigortalının Adı	Sigortalının Sicil No.
İşyeri Sicil Numarası İş Kolu Kodu	Sıra No.	İli/İlçesi
Vak'a tarihindeki işçi sayısı		
SIGORTALININ	Doğum Yılı	
	Cinsiyeti(Erkek-Kadın)	
	Bakmakla mükellef olduğu kimse(Var-Yok)	
	En Son Yaptığı İş	
	Son işveren nezdindeki çalışma süresi:	
	Yıl:..... Ay:..... Gün:.....	
Günlük Kazancı		
Kazanın olduğu veya meslek hastalığının anlaşıldığı tarih...../...../199....		
Yaranın nev'i veya teşhis olunan hastalık		
KAZANIN	Saati:..... Kaçınca İş Saatinde:.....	
	Sebebi:.....	
	Mesulü varsa kimdir:.....	
	Ve ne sebepten:.....	
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu	İş Göremezlik Yok	Şifa-Salah Var ise ölüml
İşlemede kalma müddeti(Gün):		
Geçici iş göremezlik süresi(Gün):		
Sağlık tesislerinde yatılan günler:		
Geçici iş göremezlik ödemeleri:		
Toplam(TL):		

İŞ KAZASI RAPORU

Kaza No:

ADI ve SOYADI:		TARİH: / /199	SAAT:
KISIM :		GÖREVİ:	
SİCİL NO. :		KAZA YERİ:	
KAZANIN OLUŞ ŞEKLİ			
Kazaya Uğrayanın İfadesi:		Amirin Adı Soyadı:	
		Düşünceleri:	
İMZASI:		İMZASI:	
1 Şahit Adı Soyadı:.....		İmzası:	
Açıklaması:.....			
2 Şahit Adı Soyadı:.....		İmzası:	
Açıklaması:.....			
Revirde yapılan tedavi:.....			
.....			
Tedavi sonucu: () Hastane: () İstirahat: () İşbaşı: () İst.(Gün)			
Yaralanmanın cinsi ve derecesi	() Yanık () Kesik () Kırık () Çıkık () A.Yara () Sıyrık () Y.Cisim () Ezilme () Elektrik Çarpması () Ağrı () Diğer:.....		
Etkilenme yeri ve derecesi:			
Tedaviyi Yapan:Adı Soyadı:		İmzası:	

NOT:İş kazası geçiren için bu raporun doldurulması zorunludur.

2-Rapor kazadan hemen sonra tutulur geciktirilmez

3-İfadeler amirleri tarafından alınır şahitlerin olaya yakınlığı açıkca ve kısaca yazılır

4-Rapor 3 nüsha olarak düzenlenir 1.Nüsha Revirde, 2.Nüsha iş güvenliğinde, 3.

Nüsha bölümünde saklanır.

Örnek:13

..... İşyeri

Kronik Hastalığı / Sakatlığı Olan İşçiler Listesi

Vücut sistemlerine göre / hastalıklara göre ayrı ayrı listeler düzenlenebilir. Listelerde hasta işçileri belirleyecek adı, soyadı ve sigorta sicil numarası varsa işyeri sicil numarası yeralır. Hastalıklara göre liste düzenlenmesinde aşağıda yazılı örnekten yararlanılabilir.

Solunum Sistemi

Kronik Bronşit
K. O. A. C. Hastalığı
Bronşiyal Astma
Diğer

Sindirim Sistemi

Ülser (Mide / Duedenum)
Kr. K. C. Hastalığı
Diğer

Kardiyo-Vasküler Sistem

K. B. Yüksekliği
Kardiyopati(Koroner yetersizliği, infarktüs, diğer)
Yaygın Varis
Diğer

Kas-İskelet Sistemi

Sırt Ağrıları
Boyun-Omuz Ağrıları
Diğer

Metabolik Hastalıklar(Diabetes Mellitus)

Allerji(Bronşiyal astımdan başka)

Dermatozlar

Üro-Genital Sistem

Diğer Kronik Hastalıklar

Sakatlıklar

İleri Derecede Görme Bozuklukları
İleri Derecede İşitme Bozuklukları
Amputasyonlar / Protezliler

İŞYERİ DURUM SAPTAMA FORMU

I-TANITIM:

1. İşyerinin Adı :..... No:

İşyerinin Adresi :.....

İşyerinin Sahibi Sorumlu Müdürü :.....

2. Kuruluş Tarihi :.... ./.... ./199...

3. Personel Sayısı:..... Büro E: Üretim E:

K: K:

Toplam E:

K:

II-İŞYERİ VE ÜRETİM ÖZELLİKLERİ:

GSM Sınırı:

1. İş Kolu :.....

2. Ürettiği Mamul :.....

3. Üretimde çoğunlukla kullanılan güç kaynağı:

1) İnsan gücü: 2) Bireysel Makine:

3) Yarı Otomatize 4) Tam Otomatize:

5) 1 + 2 : 6) 1 + 3 :

7) 1 + 2 + 3 : 8) 2 + 3 :

9) Diğer

4. Ortam Koşulları:

a) Yerleşim, Hacim, Tertip-Düzen:

1) Çok düzenli: 2) Olumlu: 3) Düzensiz:

b) Fiziksel Koşullar:

1) Sağlığa uygun: 2) Olumsuz:

(Aşağıdaki olumsuz faktörleri işaretleyiniz)

Havalandırma: Aydınlatma: Gürültü:

Isısal Konfor: Diğer:

c) Kimyasal zararlı madde:

1) Var: 2) Yok:

(Zararlı maddeyi işaretleyiniz)

Maden: Çözücü: Gaz: Diğer:

..... :
 :

d)Ergonomik sorunlar:

1)Sağlığa uygun: 2)Sağlığa uygun değil:

(Uygun olmayanı işaretleyiniz)

Çalışma pozisyonu: Taşıma: Diğer:

e)Kullanılan yakıt türü ve miktar:

- Kömür Ton/Yıl
 Fuel-Oil Ton/Yıl
 Doğalgaz m³/Yıl
 Elektrik Kwatt/Yıl
 Diğer Ton

f)Diğer özellikleri:

	1)Çok İyi	2)Yeterli	3)Yetersiz	4)Yok
Akarsu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Banyo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tuvalet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soyunma/giyinme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yemek/yemekhane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinlenme/spor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III-SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ:

1.Donanım Türü:

	1)Çok İyi	2)Yeterli	3)Yetersiz	4)Yok
a)Havalandırma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)Isıtma/soğutma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)Emme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)Elektrik donanım önlemleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)Yangın önlemleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)Diğer(Belirtiniz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.Koruyucular:

	1)Gereksiz	2)Çok İyi	3)Yeterli	4)Yetersiz	5)Yok
a)Makine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)Kişisel:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elbise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eldiven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gözlük	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Güvenlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ayakkabısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşitme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koruyucu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maske	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diğer (Belirtiniz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.İlk Yardım					
Önlemleri:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Kaza Kayıtları:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Hastalık Kayıtları:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1)Var: 2)Yok: (Diğer Sağlık Personeli Varsa Belirtiniz)

.....

IV-ATIKLAR:

	1)Yok	2)Sağlığa Uygun	3)Sağlığa Uygun Değil
a)Katı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a)Sıvı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a)Gaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V-ÇEVREDEKİLER AÇISINDAN SAKINCALI OLABİLECEKLER:

a)Yanıcı, parlayıcı, patlayıcı madde 1)Var 2)Yok
b)Fena Koku 1)Var 2)Yok

VI-DÜŞÜNCELER

(Bu bölüme işyerinin varsa dikkat çeken özelliğini, işyeri sorumlusunun belirttiği diğer özellikleri kaydediniz).

FORMU DOLDURAN:

TARİH:

İMZA:

TEDAVİ KARTI			
Sigortalının Sicil No			
Soyadı ve Adı			
Ev Adresi			
Doğum Tarihi ve Yeri			
Geçindirmekle Yükümlü Olduğu Kimsenin Adı ve Soyadı			
Sigortalya Yakınlık Derecesi			
Doğum Tarihi			
Muayene Tarihi	1-2 3-4	K V	MÜŞAHADE, TEŞHİS, TEDAVİ
1-İş Kazası, 2-Meslek Hastalığı, 3-Analık, 4-Hastalık K-Sağlık tesisinde muayenesi, V-Sigortalının evinde muayenesi			